

## Trabajo Fin de Grado

La brecha salarial de género: España en el contexto  
de la Unión Europea

The gender pay gap: Spain in the context of the  
European Union

Autor/es

María Cubel Gonzalo

Director/es

Eva María Pardos Martínez

Facultad de Economía y Empresa

2018

## **Resumen**

El presente trabajo trata sobre el diferencial salarial entre géneros en el contexto de la Unión Europea y de España, y su evolución durante los últimos años.

Para llegar a entender el origen de la brecha salarial de género, se analizan en profundidad diferentes factores de los que se poseen datos oficiales obtenidos de diversas fuentes (entre las que se encuentran el Instituto Nacional de Estadística, Eurostat o la Organización Internacional de Trabajo), lo que nos permite comprender de manera más sencilla cuáles son sus efectos sobre la brecha, tanto positivos como negativos. También se realiza un análisis de las consecuencias más relevantes de esta, y sobre todo, nos centramos en la repercusión que tiene sobre los ingresos en la jubilación.

Concluimos con los beneficios potenciales de la eliminación de las diferencias salariales entre géneros y con una serie de medidas instrumentadas por la Comisión Europea para paliar esta brecha y sus negativos efectos sobre la sociedad y la economía.

## **Abstract**

This dissertation deals with the wage differential between genders in the context of the European Union and Spain, and how it has evolved during the last years.

To understand the origin of the gender pay gap, different available factors are analyzed in depth. Official data to measure these factors are obtained from different sources (among which are the National Institute of Statistics, Eurostat or the International Labour Organization) and allow us to understand in a simpler way their effects on the gap, both positive and negative. There is also an analysis of the most relevant consequences of the gender pay gap and, especially, we focus on the impact it has on retirement income.

We conclude with the potential benefits of the elimination of wage differences between genders and with a series of measures implemented by the European Commission to alleviate this gap and its negative effects on society and the economy.

Autora: María Cubel Gonzalo

Directora: Eva María Pardos Martínez

Titulación vinculada: Grado en Economía

# ÍNDICE

---

1	Introducción .....	1
2	La brecha salarial .....	2
2.1	Definición, medición y panorama actual .....	2
2.2	Teorías explicativas .....	6
3	Principales causas.....	10
3.1	Determinantes de la brecha: Características individuales.....	13
3.2	Determinantes de la brecha: Características relativas al mercado laboral .....	15
4	Principales consecuencias: la brecha en las pensiones.....	26
5	Beneficios de eliminar la brecha y medidas de la UE.....	29
6	Conclusiones .....	34
7	Bibliografía.....	36
8	Anexos.....	39

# 1 INTRODUCCIÓN

---

La brecha salarial de género es un tema objeto de continuos debates en la actualidad. Existe una diversidad de opiniones y teorías acerca de este tema e incluso hay quienes niegan su existencia. La realidad es que, durante los últimos años, las denuncias y noticias por situaciones en las que diversas mujeres recibían una remuneración inferior a los hombres en un mismo trabajo o puesto, aun teniendo la misma cualificación y competencias que estos, han sido numerosas y constantes.

En principal objetivo de este trabajo es analizar el nivel y la evolución de la brecha salarial de género durante los últimos años, así como aportar una visión general de la situación actual, en la Unión Europea y en España. Se pretende exponer cómo los organismos de la UE llevan a cabo su medición. Sobre todo, se quiere aportar información sobre el origen de la brecha mediante el análisis de los factores más relevantes que determinan la dimensión de la brecha y que pueden ser contrastados mediante datos objetivos, así como mostrar en qué proporción lo hacen. Además, se pretende advertir sobre las consecuencias tanto inmediatas como futuras de estas diferencias salariales y recoger las propuestas de medidas que pueden tomarse para intentar reducir sus efectos y alcanzar un equilibrio entre géneros.

Los motivos por los que he decidido basar el trabajo de fin de grado en el análisis de la brecha salarial de género son principalmente dos. El primero es por el hecho de tratarse de un tema de actualidad y por tanto los datos e información disponible eran muy amplios y variados, y el segundo es por la relevancia de los costes que supone, no sólo para aquellas personas a las que la brecha les afecta de forma directa, sino también los económicos y sociales para el conjunto de un país.

El contenido del trabajo se divide en cuatro apartados principales. En el primero a modo de introducción, se comienza definiendo la brecha salarial de género y cómo se lleva a cabo su medición. Además, se realiza un análisis de panorama actual de la brecha en la Unión Europea, y en España en el contexto europeo. En este primer apartado, también se exponen una serie de teorías explicativas formuladas por economistas y pensadores a lo largo del tiempo con el objetivo de intentar explicar las diferencias salariales entre sexos.

En la segunda parte del trabajo se analizan las principales causas de la existencia de la brecha a nivel europeo. Se presenta una descomposición inicial de la brecha salarial en parte explicada y no explicada y a continuación se realiza un análisis detallado de los factores que pueden explicar las diferencias salariales entre sexos, centrándonos sobre todo en el caso español.

En el tercer apartado se estudian las principales consecuencias de la existencia de la brecha salarial, enfocando el análisis en las pensiones. Por tanto, se examina cómo la brecha de rentas continúa una vez finalizada la trayectoria laboral e incluso cómo se intensifica.

Por último, en el cuarto apartado se exponen los principales beneficios de eliminar la brecha, así como un panorama hipotético en caso de que se diera una mejora o reducción de la misma. Además, se recogen diversas medidas recientes propuestas por las

instituciones de la Unión Europea para combatir la brecha. Finalmente, se ofrece un apartado de resumen y conclusiones.

Este trabajo podría servir para comprender las causas de la brecha salarial de género de manera sencilla y, por tanto, resultaría útil en cuanto al planteamiento de posibles soluciones o mejoras de dicho problema.

## 2 LA BRECHA SALARIAL

---

### 2.1 DEFINICIÓN, MEDICIÓN Y PANORAMA ACTUAL

Según la Comisión Europea se denomina brecha salarial de género a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores. En la Unión Europea, este diferencial salarial entre sexos se denomina oficialmente Brecha Salarial de género no ajustada (European Commission, 2014).

Este indicador mide la diferencia entre las ganancias brutas promedio por hora de los empleados asalariados y las empleadas asalariadas, y se expresa como porcentaje sobre las ganancias brutas promedio por hora de los empleados asalariados masculinos. (Eurostat, 2018)

$$\frac{\text{Ganancias medias (brutas) por hora de H} - \text{Ganancias medias (brutas) por hora de las M}}{\text{Ganancias medias (brutas) por hora de los H}}$$

Al tratarse de un indicador no ajustado, proporciona una idea general de las diferencias en las retribuciones entre hombres y mujeres. Mide un concepto más amplio que el de "igual salario por igual trabajo o trabajo de igual valor". La Brecha salarial de género no ajustada puede ser descompuesta y explicada por diferentes factores relacionados con las características de los trabajadores sobre los que haremos mayor hincapié y realizaremos un análisis más profundo en el apartado tres.

Por tanto, la Brecha Salarial de Género en su forma no ajustada es un indicador complejo, cuya medición comprende tanto la posible discriminación entre sexos a través de "salario desigual por un trabajo igual" como las diferencias en las características promedio de los empleados y empleadas.

Es publicado por Eurostat, el cual colabora con los Institutos Nacionales de Estadística de los Estados miembros de la UE y los países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y se publica 12 meses después del final del período de referencia. (Leythienne & Ronkowski, 2018)

Este indicador se basa en la metodología de la Encuesta de Estructura Salarial (SES). Se trata de una encuesta realizada cada cuatro años y elaborada sobre una muestra de grandes empresas que proporciona información sobre la relación entre el nivel de remuneración y las variables que afectan tanto a los empleados individualmente (sexo, ocupación, nivel educativo), como de forma colectiva a los trabajadores de un establecimiento o una empresa (sector de actividad, tamaño de la empresa...). La metodología se lleva a cabo en el marco de la Unión Europea con el objetivo de obtener resultados comparables sobre la estructura y distribución de los salarios entre sus Estados Miembros, utilizando unos

criterios y un periodo de referencia comunes, además de una transmisión de los resultados similar. Los institutos nacionales de estadística son los encargados de seleccionar la muestra, preparar los cuestionarios, realizar la encuesta y enviar los resultados a Eurostat.

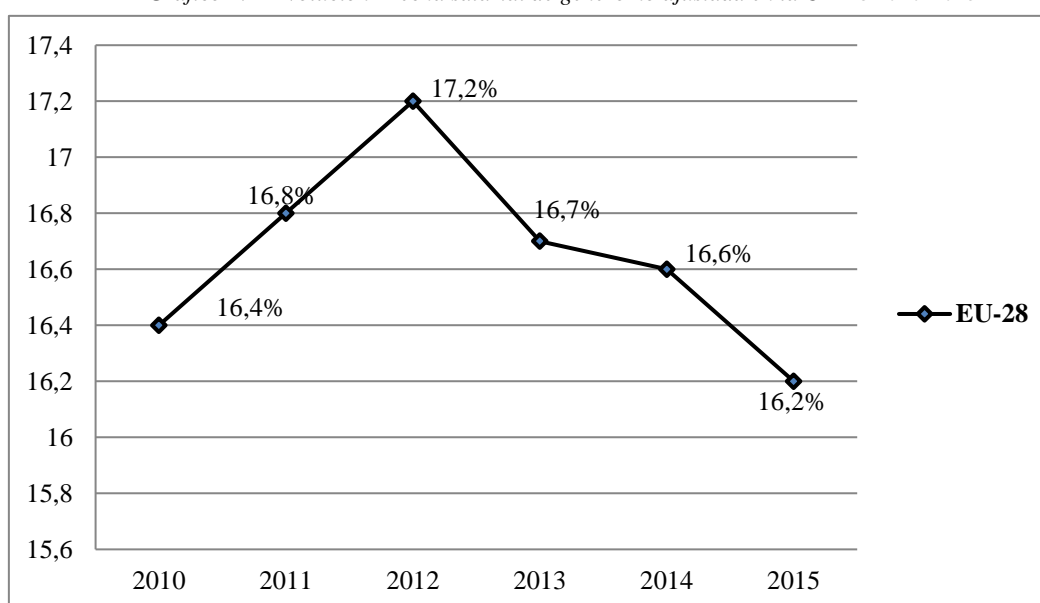
La muestra comprende las empresas con un mínimo de 10 empleados y los sectores de industria, construcción y servicios, exceptuando la administración pública y la defensa y seguridad social obligatoria. (Boll, Leppin, Rossen, & Wolf, 2016)

Por tanto, los objetivos de la encuesta de estructura salarial se podrían resumir en 1- la obtención de los niveles salariales medios y su distribución y 2-la obtención de la estructura del salario, analizando las variables por las que se ve influido.<sup>1</sup> (INE, 2016)

A continuación, llevaremos a cabo un análisis de la evolución del diferencial salarial entre géneros durante los últimos años en el entorno de la UE-28. También se analizará la evolución de la brecha salarial en el caso concreto de España de manera breve.

Como observamos en el gráfico 2.1, durante los últimos años la brecha salarial de género en su forma no ajustada, tras alcanzar su máximo en 2012 con un 17,2%, ha ido disminuyendo progresivamente en el conjunto de la UE-28.

*Gráfico 2.1- Evolución Brecha salarial de género no ajustada en la UE-28 2010-2015*



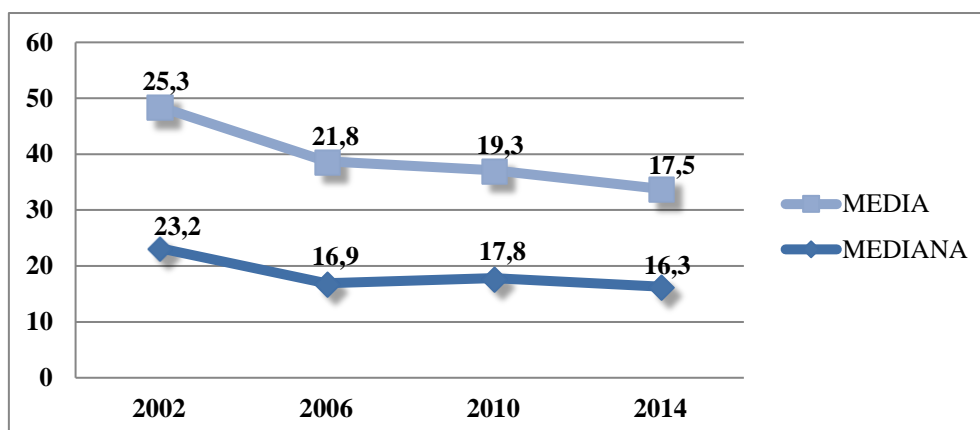
*Fuente:* Elaboración propia. Datos Eurostat

Esta reducción generalizada del diferencial salarial entre hombres y mujeres a nivel europeo es atribuida en gran parte a la mejora de la cualificación media de las mujeres en términos tanto de educación, como de experiencia e incluso de tiempo medio de servicio o antigüedad en la empresa (Gradín y Del Río, 2009), factores que estudiaremos con mayor detención en el siguiente apartado del trabajo.

<sup>1</sup> Además de establecer relaciones entre el salario y diversas variables (tanto individuales, del trabajador, como colectivas a nivel de la empresa) que pueden determinar su cuantía, otra ventaja que ofrece la EES frente a otras encuestas sobre esta materia es que no solo se obtienen valores de ganancia media sino también la distribución de los salarios, proporcionando así una forma de medición de su desigualdad (INE, 2016).

Profundizando en el caso de España, la brecha ha ido disminuyendo de manera gradual, excepto en el periodo 2006-2010, pasando de un 25,3% en 2002 a un 17,5% en la última encuesta, realizada en 2014.

Gráfico 2.2- Brecha salarial de género en España (salario por hora, 2002-2014)

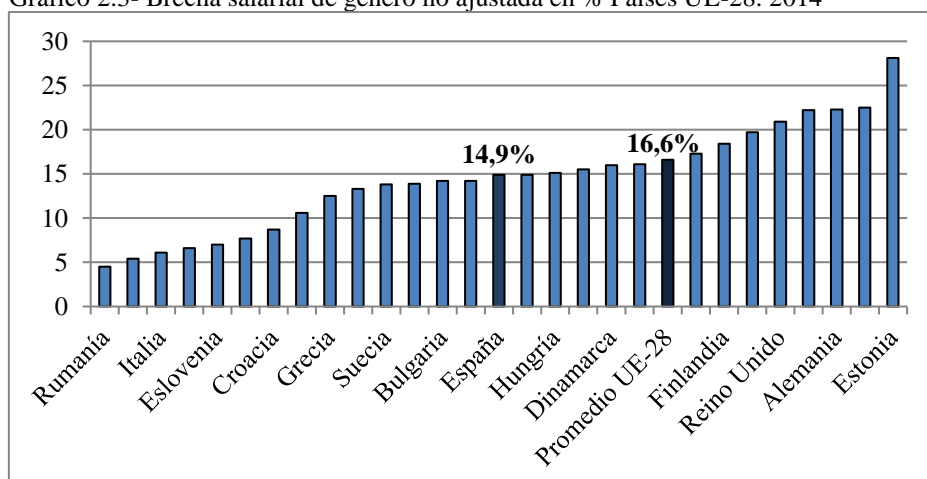


Fuente: Elaboración propia a partir de Brindusa et al., 2018. (Datos EES 2014)

En España, la disminución progresiva del diferencial salarial, además de deberse a la mejora de la cualificación media de la mujer, como ocurre en la UE-28, tiene otra de las causas significativas en la mayor compresión del salario en la parte baja de la distribución salarial. Esto es, la menor dispersión de los salarios por debajo de la mediana, lo que podría implicar que las diferencias salariales no tengan tanto margen para ser mayores (Blau & Kahn, 1996). De acuerdo con la última Encuesta de Estructura Salarial de 2014, los ingresos brutos medianos en España son un 67% superiores a los del primer decil, mientras que en países con una alta brecha salarial como Alemania son casi el doble (un 100% mayores) y en otros países como Reino Unido la diferencia es de alrededor del 90%. (Brindusa et al., 2018)

A continuación, analizaremos el panorama europeo mediante los datos de la brecha no ajustada proporcionados por la última Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial elaborada hasta la actualidad.

Gráfico 2.3- Brecha salarial de género no ajustada en % Países UE-28. 2014



Fuente: Elaboración propia. Datos Eurostat

En 2014, la brecha salarial de género europea promedio alcanzaba el 16,6% y un total de 8 países se encontraban por encima de esta media. Se observa una gran heterogeneidad entre el total de países. Aquellos estados miembros con una mayor brecha salarial eran Alemania, República Checa y Estonia, situándose entre el 22% y el 28%. Y entre aquellos países cuyo diferencial entre salarios de ambos sexos era mínimo destacaban Rumanía, Luxemburgo e Italia, con unas brechas del 4,5% 5,4% y 6,1% respectivamente.

La brecha no ajustada española se encuentra por debajo de la media de la Unión Europea, distando de la misma 1,7 puntos porcentuales, con un porcentaje del 14,9%.<sup>2</sup> Además, se sitúa por debajo de países con economías consolidadas como Alemania con un 22,3% o Reino Unido con cerca del 21%, mientras que es superior a la de países como Francia, el cual posee un porcentaje del 16%. (European Comission, 2018)

En la figura 2.1 se analiza la relación entre la tasa de ocupación femenina y la brecha de género no ajustada en los 28 estados miembros de la UE. Se observa una clara correlación negativa entre ambas variables: los países con altas tasas de empleo femenino tienden a presentar una brecha salarial alta, mientras que aquellos con una baja participación femenina en el mercado laboral manifiestan brechas mínimas.

Figura 2.1 - Tasa de empleo de las mujeres y brecha salarial de género no ajustada, UE-28, 2014.



Fuente: Eurostat 2018. (Leythienne y Ronkowski, 2018).

<sup>2</sup> Los datos de la brecha salarial de género respecto a España son distintos en los dos últimos gráficos. Esta variación es debida a que en el informe del que se han obtenido los datos del gráfico 2.2 se considera la brecha salarial de género como el porcentaje adicional que cobran los hombres respecto a las mujeres, es decir, se sitúa el salario femenino en el denominador.



Por ejemplo, en los países mencionados anteriormente con una brecha salarial baja se observa también una tasa de empleo femenino reducida (Italia 46,8% y Rumania 53,3%), por debajo de la tasa de empleo de las mujeres del promedio de la UE-28 (59,6%). En cambio, tanto Estonia, como Alemania y la República Checa cuentan con una tasa de empleo femenino de entre el 60% y el 66%, muy por encima del promedio europeo. España se encuentra en el grupo de países con una brecha salarial (14,9%) y una tasa de empleo femenino (51,2%) inferiores a las medias europeas (Leythienne & Ronkowski, 2018).

Una de las causas de este hecho es que la probabilidad de que participen en el mercado laboral aquellas mujeres con un nivel educativo más bajo de la media, y por ende un salario potencial más bajo, es especialmente inferior a la de aquellas con una mayor cualificación y un salario potencial más elevado. Se trata de un tipo de autoselección o selección positiva mediante el cual las mujeres al verse discriminadas por sus perspectivas de bajos ingresos optan por no participar en el mercado de trabajo (Olivetti y Petrongolo, 2008).

Por otra parte, no todo el diferencial salarial de género se debe al salario base. Por ejemplo, en España la brecha salarial en términos de salario base es inferior a la brecha en términos de complementos salariales (Amuedo-Dorantes & De la Rica, 2006) y que la brecha salarial según objetivos (De la Rica, Dolado, & Vegas-Sánchez, 2010). Según la última Encuesta de Estructura Salarial realizada en 2014, el bonus anual medio por empleado en España en 2014 fue de 4000 euros de media para los hombres y cerca de 3300 euros para el colectivo femenino. Esto podría estar relacionado tanto con la segregación femenina en ocupaciones con un salario variable inferior o a la menor remuneración variable dentro de ocupaciones similares. Por lo tanto, tras analizar estos hechos se podría afirmar que las diferencias salariales entre sexos son infraestimadas con el indicador de brecha salarial no ajustada, y podrían ser incluso mayores (Brindusa et al., 2018).

## **2.2 TEORÍAS EXPLICATIVAS**

Diversas teorías y explicaciones han ido siendo formuladas a lo largo del tiempo por economistas y pensadores con el objetivo de intentar explicar y/o justificar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Estas teorías explicativas suelen dividirse en dos grandes grupos; el primero, las explicaciones por el lado de la oferta, basadas principalmente en las características de los trabajadores; y el segundo, las explicaciones por el lado de la demanda, que analizan la influencia que tienen tanto las características del lugar de trabajo como las personas que actúan dentro de este sobre esta brecha salarial de género<sup>3</sup>.

### **TEORÍAS EXPLICATIVAS POR EL LADO DE LA OFERTA**

Este grupo de teorías se basa fundamentalmente en las características de los trabajadores y en las decisiones que estos toman, y justifican esta brecha salarial de género mediante las diferencias entre hombres y mujeres respecto a competencias y capacidades que poseen al incorporarse al mercado laboral (Lago Peñas, 2002).

---

<sup>3</sup> Las referencias utilizadas en este subapartado proceden de Lago Peñas (2002).

Durante la primera mitad del siglo XX esta idea se fue ampliando y perfeccionando por diversos pensadores mediante la llamada “**teoría del capital humano**”, en la cual destaca por excelencia Gary Becker (1985,1993). Esta teoría interpreta en términos de eficiencia las decisiones y el comportamiento sobre el mercado de trabajo tanto de los hombres como de las mujeres. Comprende el reparto del trabajo doméstico como una estrategia maximizadora del bienestar. Los hombres participan en mayor medida en el mercado de trabajo, mientras que las mujeres se dedican más al cuidado familiar y a las responsabilidades del hogar. La distinta inversión en capital humano de ambos géneros es lo que produce dicha brecha salarial.

Estas diferencias en la inversión se refieren a dos ámbitos; la inversión inicial en la educación formal y la inversión continua en su productividad, es decir, el aprendizaje en el trabajo. Respecto a la primera, a pesar de que los niveles de educación de ambos sexos son muy semejantes, encontramos disparidades de género que influyen de manera considerable tanto en los sueldos como en las ocupaciones en el mercado de trabajo. La elección del tipo de estudios y las ramas de especialización resultan muy diferentes para ambos géneros; el colectivo masculino se decanta en mayor medida por estudios relacionados con ciencias y matemáticas (Blau, Ferber, & Winkler, 1998). La justificación de estas disimilitudes de género en cuanto a la inversión de capital humano se basa en el coste de oportunidad mayor de la mujer. La utilidad esperada para las mujeres de invertir en educación se ve reducida tanto por su menor vida en el mercado laboral como por la discriminación social, potenciadas por la socialización, los organismos educativos o las evaluaciones sesgadas.

Directamente ligado a la expectativa de que la mujer tenga una vida profesional más corta está el hecho de que mejore sus capacidades ya adquiridas mediante el propio trabajo en menor medida que los hombres. La inversión en este tipo de aprendizaje es menor durante cada año que desempeña su labor. Esto se sostiene mediante los datos disponibles, y es que a pesar de que cada vez se da en menor medida, las mujeres poseen una menor experiencia laboral

Además, el modelo de capital humano destaca otros factores que también explicarían, desde el lado de la oferta, esta brecha en los salarios entre hombres y mujeres. Algunos de ellos son;

- 1- La reducción de la productividad de la mujer en su trabajo en comparación con el hombre, a pesar de tener una cualificación y unas capacidades equivalentes, debido a la reducción del esfuerzo en su ocupación como consecuencia del tiempo dedicado a las tareas del hogar. Por tanto, esta disminución de la productividad daría lugar a un menor salario.
- 2- El hecho de que se le otorgue una mayor importancia a la carrera profesional del marido haría que la localización geográfica de la familia dependiese del trabajo de este, teniendo los ingresos de la mujer una mayor probabilidad de disminuir.
- 3- En la medida que las mujeres prioricen la familia en mayor medida que los hombres, estas tienen mayores restricciones y dificultades para adecuarse a los cambios o exigencias laborales que no se ajustan al horario fijado.
- 4- Dado que las mujeres prevén una vida profesional más corta, dedicarán menos tiempo que los hombres a buscar el mejor trabajo posible, lo que se traducirá en una menor remuneración.

Por tanto, las teorías explicativas por el lado de la oferta relacionan la causa de las diferencias salariales entre sexos con las diferencias en la inversión de capital humano tanto antes de comenzar en el mundo laboral como la formación ampliada una vez dentro de este. También señala otros factores que influyen en las diferencias salariales, basados en el menor compromiso de las mujeres con sus carreras profesionales lo que provoca una mayor inestabilidad en el empleo y como consecuencia una remuneración inferior.

### **TEORÍAS EXPLICATIVAS POR EL LADO DE LA DEMANDA**

Estas explicaciones se basan esencialmente en la discriminación en el mercado laboral y en los aspectos de la estructura del mercado de trabajo que hacen que esta discriminación continúe latente. La brecha en los ingresos entre ambos sexos se relaciona con las disparidades en las oportunidades laborales de las que dispone cada sexo (Marini, 1989).

La discriminación en el mercado de trabajo por razones de género tiene lugar en el momento en que dos sujetos con las mismas competencias y aptitudes son tratados de manera diferente tan solo por su sexo (Blau, Ferber, & Winkler, 1998).

Además de la principal consecuencia de esta discriminación, la percepción de unos menores ingresos por parte de la mujer, también se verá afectado su propio comportamiento; el incentivo para invertir en educación y formación será menor que para el colectivo masculino.

Según Petersen y Morgan (1995) estas diferencias salariales de género ocasionadas por la discriminación por razón de sexo pueden darse mediante tres mecanismos distintos:

-La *discriminación de colocación*: Las mujeres pueden ocupar de forma diferencial ocupaciones y negocios en los cuales los salarios pagados son menores. Aquí la discriminación se daría en las contrataciones, promociones y despidos.

-La *discriminación salarial dentro del trabajo*: cuando la mujer percibe un salario inferior en una ocupación o empleo dentro de un mismo negocio.

- La *discriminación valorativa*: las ocupaciones que están en su mayoría representadas por mujeres reciben sueldos inferiores que aquellas ocupaciones en las que dominan los hombres, a pesar de que las cualificaciones y competencias requeridas para la fijación de la remuneración sean las mismas.

La “**teoría del gusto por la discriminación**”, planteada por Gary Becker en 1971, interpreta la discriminación como un perjuicio personal o “gusto” por no asociarse con sujetos de un colectivo específico. En el caso de la discriminación sexual, esta afecta a la contratación de la mujer para ocupaciones que no entrarían en los estereotipos o roles de género establecidos por la sociedad. Ya que, en condiciones de igualdad, a la hora de contratar, los empleadores se inclinan por los hombres, la contratación de las mujeres conllevaría un coste no económico originado por la inadmisibilidad de la sociedad. Por ello, la mujer debe aceptar sueldos inferiores a los de los hombres en situación de gran discriminación, para así conseguir acceder a las mismas ocupaciones.

Numerosos autores entre los que se encuentran por ejemplo Blau, Ferber, y Winkler (1998), Goldin (1990) o England y Farkas (1986) contribuyeron en la aportación de conocimiento sobre la **discriminación estadística**. Esta discriminación se produce por el estereotipo existente sobre las diferencias significativas en promedio entre ambos

colectivos. Es decir, como la contratación de trabajadores se lleva a cabo bajo circunstancias de incertidumbre e información imperfecta, los criterios utilizados para determinar si los candidatos son aptos o no para el puesto, se fundamentan en los estereotipos establecidos sobre las capacidades de ambos géneros.

El **modelo monopolístico de discriminación** propuesto por Madden (1973, 1975) propone que el colectivo masculino (maridos, empresarios, legisladores y co-trabajadores) lleva a cabo un “pacto entre caballeros” con el objetivo de excluir a las mujeres de determinadas ocupaciones, formándose una especie de “cártel” de hombres como colectivo que disfrutaría de unos beneficios económicos a costa del colectivo femenino.

El **modelo “overcrowding”**, propuesto en 1974 por Bergmann, relaciona las disparidades salariales entre géneros con la segregación en el mercado laboral. La segregación ocupacional por género tiene lugar cuando el colectivo masculino y el femenino desempeñan diferentes tipos de ocupación, es decir, coexisten dos fuerzas de trabajo que no compiten por las mismas ocupaciones. Esta segregación ocupacional por género puede ser horizontal o vertical. La *segregación horizontal* se produce cuando ambos colectivos trabajan en diferentes tipos de ocupaciones, y la *segregación vertical* tiene lugar cuando los hombres dominan en las ocupaciones más importantes y mejor pagadas.

Por tanto, el modelo “overcrowding” determina que la consecuencia de esta segregación ocupacional por género es una diferencia en los salarios de estos colectivos. Esta brecha salarial aumenta cuando la oferta de empleo femenina es mayor que la demanda, lo que produce una disminución de los salarios en las ocupaciones de este género. A su vez, se impide que disminuyan los sueldos en las ocupaciones masculinas por la inexistente movilidad laboral entre el sector femenino y el masculino por dicha discriminación y/o diversos obstáculos en el mercado laboral.

Los **modelos institucionales de discriminación** justifican las diferencias salariales de género mediante la segregación ocupacional derivada de las rigideces del mercado laboral, es decir, las rigideces procedentes de arreglos institucionales en determinadas empresas o barreras a la competición en el mercado laboral impuestas por sindicatos o monopolios.

Dentro de estos modelos institucionales de discriminación se encuentra la **teoría del mercado laboral dual o segmentado**. Esta teoría diferencia entre *trabajos primarios*, que requieren un alto nivel de especialización, con buenas condiciones laborales, salarios altos y acceso a promoción; y los *trabajos secundarios*, que al contrario que los anteriores, exigen un nivel de conocimiento específico inferior, unas peores condiciones laborales, inferiores salarios y no existen oportunidades de promoción. El hecho de que se produzca una segmentación de hombres en los trabajos primarios y de mujeres en los secundarios provoca las diferencias salariales y las diferencias en la productividad esperada debido a las condiciones de trabajo dispares.

Por un lado, como ya hemos visto anteriormente, las teorías de la brecha salarial por el lado de la oferta sostienen que esta tiene su origen en las disimilitudes de las competencias y capacidades entre hombres y mujeres debidas a la distinta inversión en capital humano

tanto antes de introducirse en el mundo laboral como una vez dentro, es decir la formación proporcionada por el empresario y adquirida mediante la experiencia.

Por otro lado, las teorías desde el punto de vista de la demanda defienden que, principalmente, las desigualdades salariales entre sexos son debidas a las diferencias en las oportunidades laborales de cada género. Como consecuencia, esta discriminación salarial afectará al comportamiento de la mujer haciendo que invierta en menor medida en capital humano que el colectivo masculino.

Puede observarse la conexión existente entre las teorías de ambas ramas, ya que la causa de la brecha salarial (las diferencias en la inversión de capital humano entre géneros), según las teorías por el lado de la oferta, es, según las teorías por el lado de la demanda, la consecuencia de dicha brecha salarial, es decir, existe una retroalimentación entre las teorías.

### 3 PRINCIPALES CAUSAS

---

En este apartado se llevará a cabo un análisis de la descomposición de la brecha salarial y los diferentes factores que influyen sobre ella. Además, se estudiará en profundidad de qué manera y en qué medida estos factores influyen sobre el conjunto de Unión Europea y sobre el caso concreto de España mediante un análisis descriptivo.

La Comisión Europea explica la brecha salarial total mediante su descomposición en dos partes:

El primer componente de la brecha salarial total se conoce como la **parte explicada**. Esta representa la parte de la brecha salarial relacionada con aquellas diferencias promedio entre géneros debidas a las características observadas que determinan el salario. Indica en qué medida las características relacionadas con la posición de hombres y mujeres en el mercado laboral pueden explicar dicha diferencia entre los salarios de ambos géneros. Por ejemplo, la mayor presencia de mujeres que de hombres en los sectores peor remunerados. Es una diferencia que puede ser observada, aunque no significa que por ello esté justificada (Boll et al., 2016).

Hace referencia a la parte de la brecha salarial debida a las diferencias respecto a las *características individuales* como la edad o el nivel educativo, y respecto a las *características relacionadas con el mercado laboral* como son la ocupación, el sector de actividad, el tipo de contrato, el tipo de jornada, el tiempo de servicio en la empresa o el tamaño de la empresa.

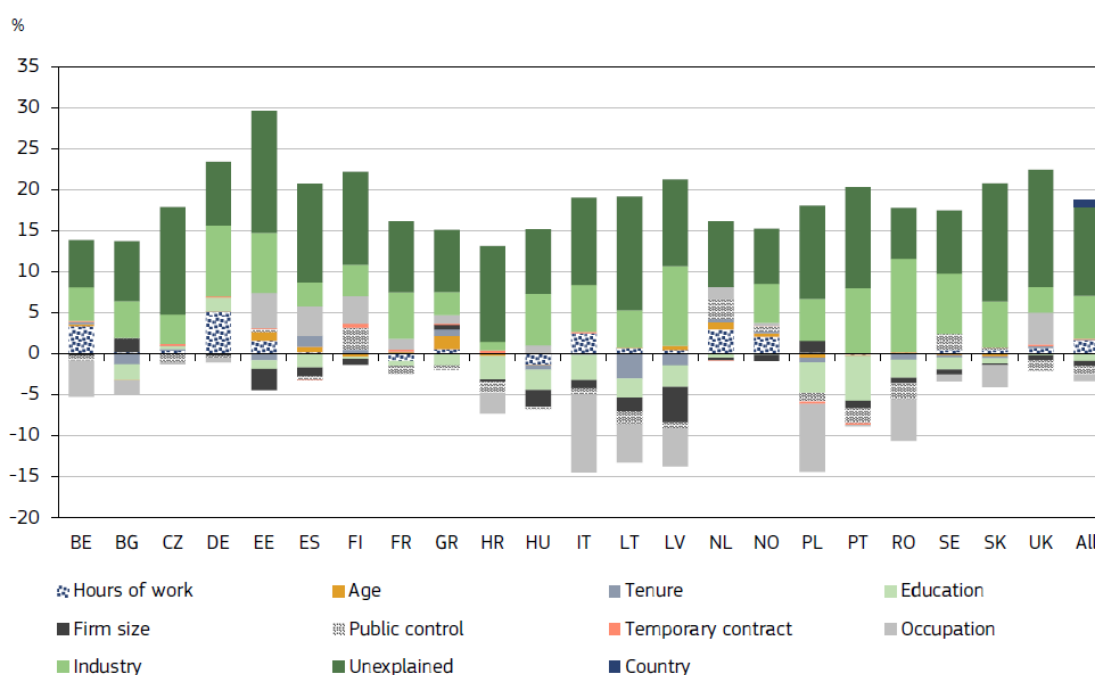
Entre el 60 y el 70% del componente explicado de la brecha europea puede atribuirse a características relacionadas con la posición de las mujeres y los hombres en el mercado laboral y proporcionar evidencia de la segregación de género en el mismo. Y, por otro lado, entre el 30 y 40% restante se puede atribuir a las características individuales del empleado. (gráfico 3.1)

El segundo componente de la brecha salarial total se conoce como la **parte no explicada**. Este segundo componente hace referencia a la parte de la brecha salarial que no se debe a diferencias identificables en las características observadas en la base de datos que se

analizan. Por un lado, este componente no explicado comprende la discriminación, es decir, la distinta remuneración de idénticas características (por ejemplo: la mujer en promedio recibe un menor salario aun teniendo el mismo nivel educativo que el hombre). Y por otro lado abarca también el impacto de aquellos factores o características no observables en la brecha salarial, como las diferentes habilidades personales o las habilidades de negociación dispares de hombres y mujeres, lo que también daría lugar a una diferencia salarial, pero sobre todo la ausencia temporal o permanente de las mujeres en el mercado laboral debido a la maternidad o determinadas circunstancias por las que se ven obligadas a retirarse del mismo (Boll et al., 2016).

En el gráfico 3.1 aparecen un total de 22 países miembros de la UE y utilizando los datos de la Encuesta de Estructura Salarial realizada en 2010 se muestra la proporción en la que, sobre la brecha salarial total de cada uno de ellos, influyen los factores correspondientes a la parte de la brecha explicada y también la proporción de la parte de la brecha no explicada. (Boll et al., 2016)

*Gráfico 3.1 - Descomposición de la brecha salarial de género no ajustada en 2010, en %*



*Fuente:* (Boll, Leppin, Rossen, y Wolf, 2016).

El promedio europeo de los 22 países analizados (última columna del gráfico) muestra una brecha total del 15,3%, de la cual un 4,4% corresponde a la parte explicada y el 10,9% se asocia a la parte no explicada. Se observa que el peso de ambas partes de la brecha varía según el país, pero puede concluirse que, en una gran mayoría de los estados miembros, a excepción de Alemania, la parte no explicada (verde oscuro), tiene un mayor peso en la brecha total. En cuanto a los países con una mayor brecha salarial total, muchos de ellos también son los que mayor brecha inexplicada poseen, es decir, tanto sus brechas totales como sus brechas no explicadas están por encima de la media europea. Por ejemplo, Estonia con una brecha total del 25,1% y una brecha no explicada del 14,9% o Reino Unido con un 20,3% y 14,3% respectivamente.

También puede observarse que existen factores dentro de la parte explicada de la brecha que, a nivel europeo, tienden a reducirla y otros en cambio aumentan estas diferencias.

Los tres factores que más aumentan la brecha salarial de género (por encima de 0);

- **Las horas de trabajo o tipo de jornada:** En la mayoría de los países más mujeres que hombres trabajan a tiempo parcial y además en la mayoría de estos el empleo con jornada reducida está asociado a salarios por hora más bajos, aumentando así las diferencias entre sexos.
- **El tipo de contrato:** El trabajo temporal reduce las ganancias esperadas en la mayoría de los países, en comparación con el contrato indefinido. En el panorama europeo la mayoría de las personas con contrato temporal son mujeres, en cambio los hombres suelen estar empleados mediante contrato indefinido. Por tanto, el tipo de contrato se presenta como un incentivo para aumentar las diferencias entre géneros y expandir de este modo la brecha.
- **El tipo de industria o sector productivo:** En la mayor parte de los estados europeos las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores con bajos niveles de remuneración, sobre todo en educación, salud y trabajo social, en cambio, el colectivo masculino suele tener una mayor presencia en sectores y ocupaciones con unas retribuciones superiores, como por ejemplo construcción, productos químicos, equipo eléctrico o transporte.

En cuanto a los factores que tienden a reducir la brecha (por debajo de 0), se encuentran;

- **El tamaño de la empresa:** En las empresas de más de 50 empleados existe una mayor proporción de mujeres empleadas y además se suele dar un mayor nivel de pago, lo que mitiga la brecha entre géneros.
- **La escolarización o nivel educativo:** En la mayoría de los países el colectivo femenino tiene un mayor nivel medio de educación que el masculino, lo que tiende a aumentar los salarios reduciendo las diferencias en la remuneración.
- **El ámbito privado o público de la empresa:** En general, las empresas públicas disponen de un mayor porcentaje de mujeres en su fuerza de trabajo, además los niveles de pago en estas compañías suelen ser más elevados.

Por otro lado, cabe destacar el factor “ocupación”, el cual es el que causa los efectos más heterogéneos entre los estados miembros, como se observa en el gráfico. Por ejemplo, en España y Reino Unido contribuyen más de un 3,5% en la brecha salarial nacional, es decir, es el principal factor que causa dicha brecha explicada positiva, a favor de los hombres. En el otro extremo se encuentran Italia y Polonia, donde el porcentaje representativo de las diferencias ocupacionales es de -9,5% y -8,3%, lo que indica que en este caso la segregación ocupacional está a favor de la mujer. Esto sucede porque tanto en Italia como en Polonia, en comparación con otros países, existe una alta concentración de mujeres en el grupo de profesionales de la enseñanza, y la remuneración salarial de dicho grupo en estos países es mucho más alta que en algunas de las ocupaciones dominadas por hombres.

A continuación, se realizará un análisis descriptivo de los factores con mayor peso en la parte explicada de la brecha salarial, centrándonos en el caso de España en el contexto de

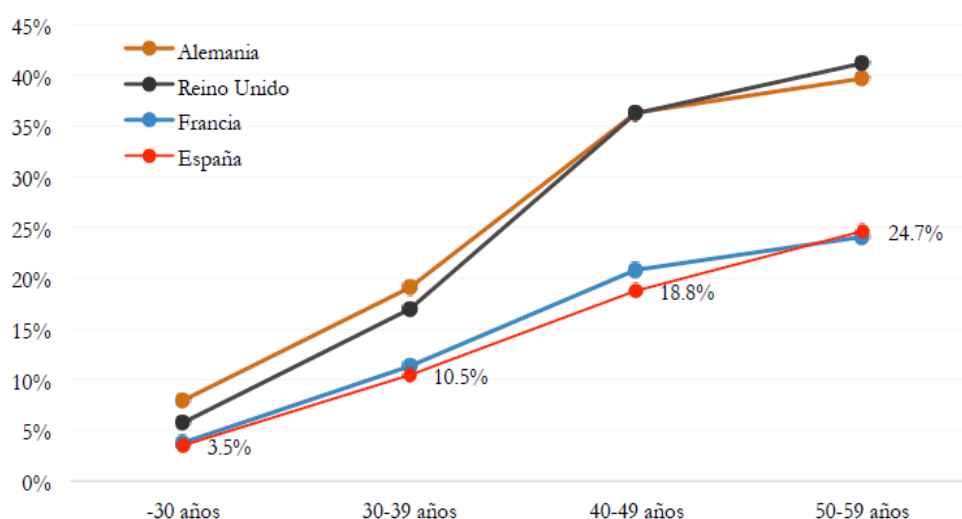
la Unión Europea, y basándonos en datos más concretos con el fin de simplificar el análisis y aprovechar de este modo la información disponible sobre el caso español.

### 3.1 DETERMINANTES DE LA BRECHA: CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

En cuanto a las características individuales influyentes sobre la parte explicada de la brecha nos centraremos en analizar la edad y el nivel educativo;

En las **diferencias salariales según la edad** se observa un claro patrón en los 4 países europeos analizados, y es que conforme aumenta la edad lo hace a su vez la brecha salarial. En todos ellos el diferencial salarial está por debajo del 7% para las personas menores de 30 años. Las brechas de España y Francia aumentan a un ritmo parecido, alcanzando porcentajes muy similares, situándose aproximadamente en un 10% para las personas entre 30 y 39 años y en un 19% para el grupo de trabajadores de mayor edad. Por otra parte, las brechas de Reino Unido y Alemania crecen a un ritmo mayor y alcanzan porcentajes de diferencias salariales más altos, superando ambos países el 36% de la brecha en los grupos de trabajadores entre 50 y 59 años.

Gráfico 3.2- Brecha Salarial de Género en Salario por Hora. 2014



Fuente: (Brindusa et al., 2018). Datos EES 2014.

Estos resultados son debidos, en parte, al menor número de años de experiencia laboral de la mujer en comparación con el hombre. Por un lado, como sucedió con España, el colectivo femenino se incorporó al mercado de trabajo posteriormente al colectivo masculino. Y, por otro lado, influye la reducción de los años trabajados debido a los paréntesis que en muchas ocasiones las mujeres se ven obligadas a realizar debido a la maternidad o al cuidado de algún familiar (Brindusa et al., 2018).

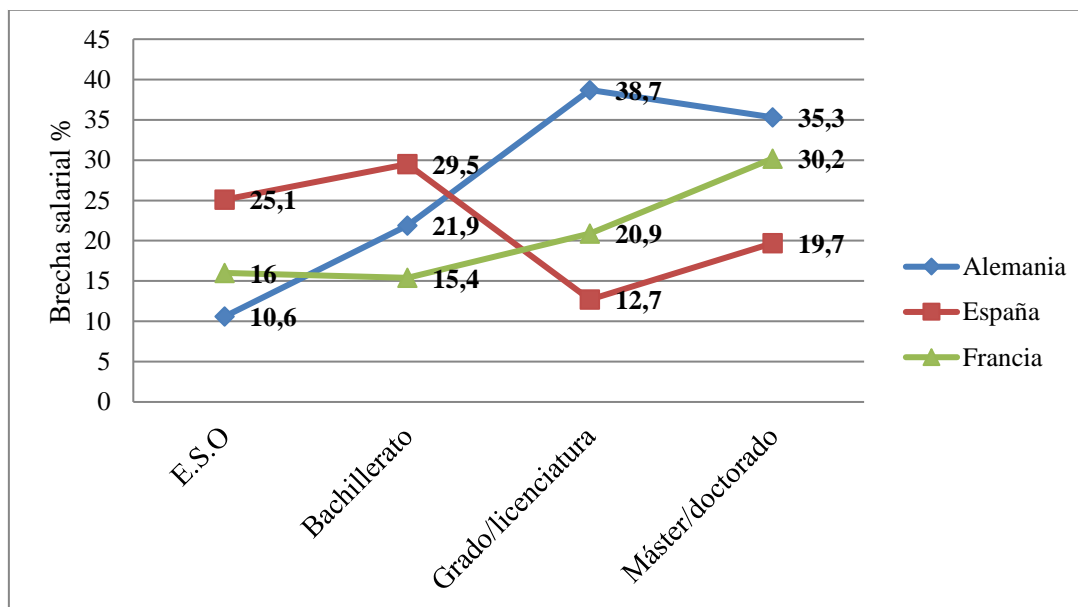
Al analizar el caso concreto de España, estudiando la trayectoria de los salarios en función de la edad de los trabajadores, se observa que existe una relación positiva entre ambas variables, pasando de alrededor de 11.800 euros al año los trabajadores de entre 20 y 24 años, a más de 27.300 euros los trabajadores españoles de 55 a 59 años. Esto revela que los trabajadores de mayor edad fueron los de mayor antigüedad o tiempo de servicio en la empresa y mayor experiencia en la ocupación. (Ver anexo, gráfico 1). Por otro lado, destaca que la diferencia salarial entre géneros incrementa conforme lo hace la edad de



los empleados, lo que puede deberse a la mejor cualificación las mujeres más jóvenes en comparación con las de edad superior (INE, 2016).

En lo referido a **diferencias salariales según el nivel de estudios**, existe gran diversidad de resultados a nivel europeo. En el gráfico 3.3 aparece una comparación entre España, Francia y Alemania según el nivel educativo que se haya alcanzado, desde los que solamente han superado la educación secundaria obligatoria hasta los que poseen estudios de máster o doctorado.

*Gráfico 3.3- Brecha Salarial de Género en Salario por Hora, Por País - Paridad de Poder Adquisitivo, 2014*



*Fuente:* Elaboración propia a partir de Brindusa et al., 2018. Datos EES 2014.

Como se observa, en España la brecha según el nivel de educación sigue una tendencia decreciente, aunque no continua. Cuanto menor grado de estudios, mayor brecha salarial, 25,1% para los que han superado la primera etapa de secundaria, 29,5% para individuos que han superado la segunda, en cambio la brecha se reduce cuando hablamos de estudios superiores como grado o licenciatura, alrededor del 13% y un 19,7% para personas con estudios de máster o doctorado. En cambio, Alemania y Francia siguen un patrón completamente inverso, y es que cuanto mayor nivel de estudios, mayor tiende a ser el diferencial salarial.

En el caso concreto de España, a partir de la Formación profesional superior y similares la remuneración superó al salario medio y todos los niveles de educación inferiores tuvieron un salario más bajo. Los trabajadores con Educación primaria o inferior tuvieron una remuneración un 37,1% por debajo al salario medio, mientras que las retribuciones de los Licenciados, doctores o similares percibieron fueron un 55,3% mayores. (Ver anexo: gráfico 2). Respecto a la diferencia entre géneros, al comparar trabajadores con el mismo nivel de estudios, el salario medio de las mujeres estuvo más de un 20% por debajo del salario del colectivo masculino en todos los niveles de titulación (Brindusa et al., 2018).

### 3.2 DETERMINANTES DE LA BRECHA: CARACTERÍSTICAS RELATIVAS AL MERCADO LABORAL

A continuación, seguiremos con el análisis de las características más importantes relacionadas con el mercado laboral que juegan un papel esencial en la parte de la brecha salarial explicada.

La **brecha salarial de género en función del tiempo de servicio en la empresa** ha ido reduciéndose durante los últimos años en el caso español. La disminución entre 2002 y 2014, ha sido muy significativa, sobre todo en los empleados con menor antigüedad. Como se observa en los datos, en el grupo con antigüedad menor a 1 año, la disminución en ese periodo fue de 9 puntos porcentuales, pasando de una brecha del 16,8% en el primer año a un 7% en 2014. En el grupo con antigüedad 1-3 años y 4-7 años ha sido de 8 puntos porcentuales en ambos. En el caso de los trabajadores con mayor tiempo de servicio en la empresa (más de 7 años), la reducción de la brecha ha sido tan solo de 3 puntos porcentuales superando el 16% en 2014 (Brindusa et al., 2018).

*Tabla 3.1- Brecha salarial de género y proporción de mujeres por tiempo de servicio en la empresa en España.*

Brecha salarial de género ajustada (%)				
Año	Menos de 1 año	1-3 años	4-7 años	Más de 7 años
2002	16.08 (0.008)	15.99 (0.005)	18.93 (0.009)	19.37 (0.007)
2006	10.49 (0.009)	14.87 (0.006)	18.22 (0.009)	19.59 (0.007)
2010	9.74 (0.016)	11.01 (0.007)	15.59 (0.010)	17.74 (0.006)
2014	6.99 (0.010)	7.8 (0.007)	11.17 (0.008)	16.35 (0.005)
% Mujeres				
2002	40.74	38.99	38.05	33.75
2006	40.91	41.90	43.50	37.79
2010	46.13	50.62	49.95	42.92
2014	45.12	48.32	52.56	46.44

Notas: Errores estándar del coeficiente de la dummy de mujer en paréntesis. Todos los coeficientes son estadísticamente significativos a un 1%.

Fuente: (Brindusa et al., 2018).

Cabe destacar que es en este último grupo donde se dan las mayores brechas salariales en todos los años del periodo analizado. En cambio, en el grupo de menos de 1 año es donde se registran las menores diferencias de salarios entre sexos. Estos resultados pueden deberse en parte al hecho de que la búsqueda permanente de nuevas ocupaciones termina generando unas retribuciones más altas. Esto se debe, según Burdett y Mortensen (1998) a que los trabajadores masculinos se desplazan antes a empleos con mejores condiciones salariales, y según Cahuc, Postel-Vinay y Robin (2000) porque utilizan esas nuevas ofertas de empleo para mejorar sus condiciones salariales en la compañía en la que ya trabajan. Por otro lado, Croson y Gneezy (2009) y Bonin (2007) exponen que las mujeres son más aversas al riesgo, ya que en un entorno de trabajo en el que el colectivo femenino tiene más impedimentos para moverse de un empleo a otro, estos canales no resultan tan

útiles y ellas mismas tendrán una menor predilección a moverse a otro puesto cuando ya se encuentran trabajando.

En el gráfico 3 del anexo puede visualizarse la variación del salario medio anual respecto a la antigüedad del empleado en la empresa y por sexos. El diferencial salarial es debido en parte a la percepción de un complemento ligado a la antigüedad en el puesto y con la experiencia conseguida en la empresa se va ascendiendo dentro de los niveles de competencias y remuneración. Sigue un patrón similar al de la brecha según grupos de edad, ya que el factor edad y la antigüedad en la empresa están fuertemente vinculados (INE, 2016).

Las diferencias salariales incrementan con el **tamaño de la empresa**. En 2014, la brecha se situaba por encima del 14% para empresas de más de 50 empleados, mientras que la brecha para las compañías con menos de 10 empleados era de algo más del 9%. Dichas diferencias de género en las retribuciones fueron bastante más cuantiosas durante los años anteriores y fueron disminuyendo progresivamente, con el decrecimiento más significativo en el grupo de empresas de más de 50 empleados, reduciéndose 7,2 puntos porcentuales en los doce años contemplados (Brindusa et al., 2018).

Tabla 3.2- Brecha salarial de género y proporción de mujeres según tamaño de la empresa en España.

Brecha salarial de género ajustada (%)				
Año	1-9 trab.	10-49 trab.	50-199 trab.	200 y más trab.
2002	.	16.25 (0.005)	20.51 (0.005)	19.69 (0.007)
2006	13.02 (0.013)	16.04 (0.005)	17.37 (0.005)	19.01 (0.005)
2010	12.44 (0.010)	14.9 (0.007)	15.84 (0.006)	15.25 (0.004)
2014	9.36 (0.009)	12.67 (0.007)	13.26 (0.006)	14.35 (0.004)
% Mujeres				
2002		32.74	35.59	44.87
2006	40.91	34.54	38.95	49.17
2010	47.59	39.41	46.19	54.81
2014	48.15	42.30	46.18	53.70

Notas: Errores estándar del coeficiente de la dummy de mujer en paréntesis. Todos los coeficientes son estadísticamente significativos a un 1%.

Fuente: (Brindusa et al., 2018).

Por tanto, puede concluirse que la brecha salarial tiende a ser mayor en empresas con un mayor número de empleados, en las cuales el número de mujeres trabajadoras también es muy alto, más que en empresas pequeñas. Este hecho podría estar relacionado con lo expuesto en el apartado anterior de la brecha por antigüedad en la empresa. Y es el hecho de que las mujeres tienden a quedarse en la misma empresa con el objetivo de encontrar estabilidad laboral y como consecuencia tienden a tener una movilidad más reducida en cuanto a cambios de empresa que el colectivo masculino. Además, Croson y Gneezy

(2009), Bonin (2007) vuelven a relacionarlo con la aversión al riesgo, y es que las mujeres tienden a competir por trabajos con mayor estabilidad, pero con peores condiciones salariales, y además suele ser más sencillo mantener el empleo en una empresa grande que en una pequeña.

A continuación, se analizará **la brecha salarial en función del tipo de contrato**<sup>4</sup>. En lo referido a la proporción de mujeres por tipo de contrato, en el caso español tan apenas existen diferencias, ya que en el último año casi el 48% de los empleados mediante un contrato indefinido eran mujeres y un 49% con contrato temporal.

En 2014, en el caso de los contratos indefinidos los hombres ganaban cerca de un 14% más que las mujeres y en el caso de los temporales casi un 8% más (Tabla 3.3)

*Tabla 3.3- Brecha salarial de género y proporción de mujeres por tipo de contrato en España*

Brecha salarial de género ajustada (%)		
Año	Indefinido	Temporal
2002	19.17 (0.004)	14.57 (0.006)
2006	18.26 (0.005)	11.86 (0.007)
2010	15.59 (0.004)	11.72 (0.008)
2014	13.79 (0.004)	7.84 (0.007)
% Mujeres		
2002	37.59	36.83
2006	42.05	37.94
2010	47.38	46.72
2014	47.66	49.18

Notas: Errores estándar del coeficiente de la dummy de mujer en paréntesis. Todos los coeficientes son estadísticamente significativos a un 1%.

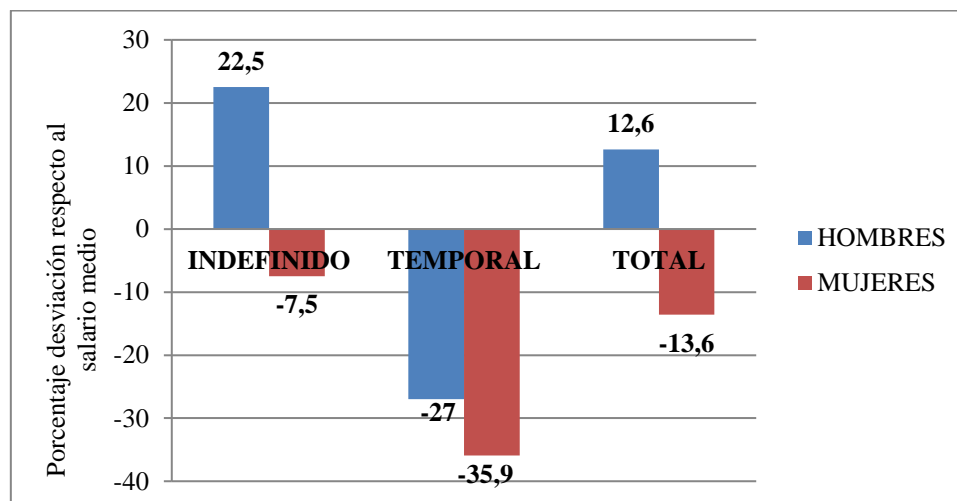
*Fuente:* (Brindusa et al., 2018).

Para poder comparar las ganancias en España de los trabajadores con contrato de duración indefinida con los de duración determinada, a estos últimos se les asigna un salario anual correspondiente al que hubieran percibido si hubiesen estado trabajando el año completo en idénticas condiciones (INE, 2016).

<sup>4</sup> Se considera que un trabajador tiene un empleo temporal cuando el empresario y el trabajador acuerdan que su final está determinado por condiciones objetivas, como una fecha concreta, la realización de una tarea o el regreso de un trabajador sustituido temporalmente. Algunos casos típicos son: las personas con empleos estacionales; las personas contratadas por agencias de empleo u oficinas de colocación y cedidas a un tercero para realizar tareas concretas (a menos que exista un contrato de trabajo escrito de duración indefinida); las personas con contratos de formación específicos. (www.ine.es, 2018)

Los trabajadores con un contrato de duración determinada tienen un salario anual un 31,4% inferior al salario medio total, (15.680,55€ frente a 22.858,17€), mientras que los trabajadores con un contrato de duración indefinida tienen un salario anual un 8,3% superior al salario medio total (24.746,47€).

Gráfico 3.4- Salario medio anual por sexo y por tipo de contrato en España. 2014



Fuente: Elaboración propia partir de INE 2016. Datos EES 2014.

En cuanto a la diferencia entre sexos, en el colectivo masculino el salario medio anual de contrato con duración indefinida es un 22,5% superior al salario medio anual (27.999,69€ frente a 22.858,17€), mientras que el salario medio anual de contrato con duración determinada es un 27% inferior al salario medio anual (16.691,14€).

En el colectivo femenino es inferior al salario medio anual en ambos tipos de contrato. El salario medio anual de contrato con duración indefinida es un 7,5% inferior al salario medio anual. (21.147,36€ frente a 22.858,17€). El salario medio anual de contrato con duración determinada es un 35,9% inferior al salario medio anual. (14.661,47€). Por tanto, además de que el salario es mayor en contratos de duración indefinida en comparación con aquellos de carácter temporal, también es superior para los hombres que para las mujeres en ambos tipos de contrato. Además, en el caso del colectivo masculino, el salario medio del contrato indefinido superó al salario medio anual, mientras que en el caso del colectivo femenino, el salario estaba por debajo de la media anual en ambos contratos (INE, 2016).

A continuación, se analizará **la brecha salarial en función del tipo de jornada**<sup>5</sup>.

El empleo a tiempo parcial puede favorecer a determinados colectivos como por ejemplo jóvenes estudiantes o personas con responsabilidades familiares. El problema se origina cuando este tipo de empleo se ejerce de forma involuntaria y no por elección propia. En numerosos estudios se ha reflejado que a raíz de la última crisis económica mundial el

<sup>5</sup> El término “trabajador a tiempo parcial” se define como todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable (Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial de la OIT, número 175). El número de horas establecido para el trabajo a tiempo parcial difiere según el país, por esta razón, a la hora de realizar estudios de comparación estadística se establece un criterio general que considera empleo a tiempo parcial aquellos trabajos que conlleven menos de 35 ó 30 horas semanales (www.ilo.org, 2018).

trabajo a tiempo parcial es muy habitual en países desarrollados europeos, constituyendo alrededor de un 30% de la población activa, como el caso de Países Bajos o Suecia. En cuanto al trabajo a tiempo parcial desde un punto de vista de género la gran mayoría de las personas ocupadas en este tipo de empleos son mujeres. Las razones del dominio femenino en este tipo de empleo son, por un lado, que es más fácil compatibilizar la vida familiar con la laboral, y por otro, el trabajo a tiempo parcial es más frecuente en empleos con carácter precario donde abundan las trabajadoras como por ejemplo: servicio doméstico, hostelería o secretaría de pequeñas empresas (García Díaz et al.,1995).

*Tabla 3.4- Brecha salarial de género y proporción de mujeres por tipo de jornada en España.*

Brecha salarial de género ajustada (%)		
Año	Tiempo completo	Tiempo parcial
2002	18.74 (0.003)	16.75 (0.016)
2006	17.88 (0.004)	11.47 (0.012)
2010	14.94 (0.004)	13.76 (0.011)
2014	13.99 (0.003)	7.44 (0.008)
% Mujeres		
2002	32.80	74.05
2006	34.70	71.68
2010	40.52	71.14
2014	40.77	69.33

Notas: Errores estándar del coeficiente de la dummy de mujer en paréntesis. Todos los coeficientes son estadísticamente significativos a un 1%.

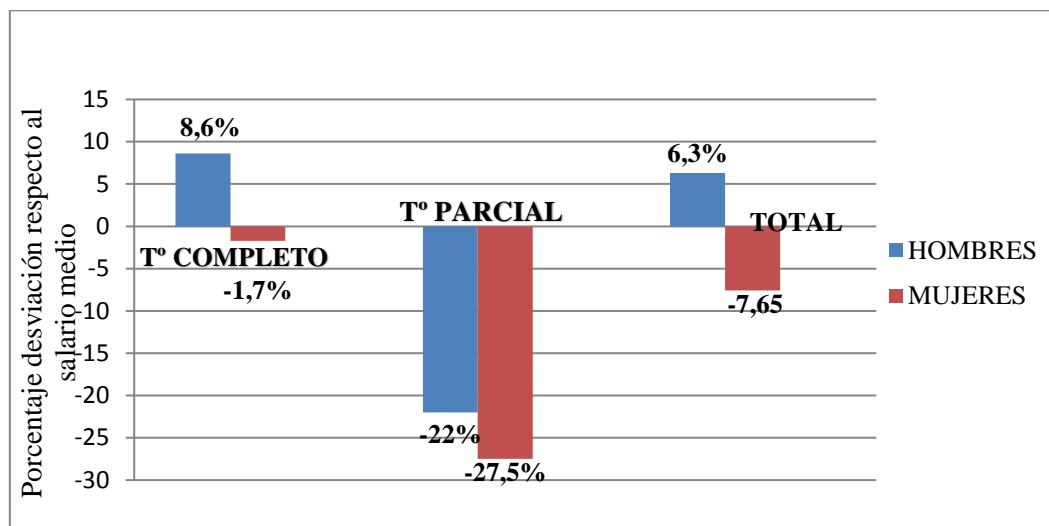
*Fuente:* (Brindusa et al., 2018).

Durante los últimos años, en el panorama español, la proporción de mujeres empleadas a tiempo completo ha aumentado del 32,80% en 2002 a casi un 41% del total de empleados en 2014, y por otro lado el porcentaje del colectivo femenino empleado a tiempo parcial fue disminuyendo hasta alcanzar un 69,33% en 2014. Pero a pesar de estas modificaciones en ambos tipos de jornada, la proporción de mujeres con jornada reducida sigue siendo bastante superior a la de jornada completa. Además, la brecha salarial de género en función de esta variable también se ha visto reducida en los últimos años en ambos tipos de contrato, situándose en 2014 en un 14% en tiempo completo y cerca del 7,5% a tiempo parcial, siendo siempre mayor la brecha a tiempo completo (Brindusa et al., 2018).

Por otra parte, en 2014 en España, el salario medio anual en la jornada laboral a tiempo parcial fue de 9.794,79€, mientras que el de la jornada laboral a tiempo completo fue mucho mayor, 26.965,35€. En cuanto a la distribución por sexo, para los hombres, el salario medio anual en la jornada a tiempo parcial era de 10.028,85€, mientras que el de la jornada a tiempo completo fue de 28.318,14€. Y para las mujeres 25.041,55€ cuando la jornada era a tiempo completo, y 9.690,50€ cuando se trataba de tiempo parcial.

Pero dado que los salarios a tiempo completo corresponden a más horas de trabajo que los salarios a tiempo parcial, deben compararse a través de la ganancia por hora. La ganancia media por hora en 2014 indistintamente del tipo de jornada fue de 11,51€, de 12,01€ para la jornada a tiempo completo, y de 8,53€ para la jornada a tiempo parcial (INE, 2016).

Gráfico 3.5- Salario por hora, por sexo y por tipo de jornada. 2014



Fuente: Elaboración propia partir de INE 2016. Datos EES 2014.

En cuanto a la comparación entre sexos, la ganancia por hora en jornadas a tiempo parcial estuvo por debajo de la media (11,51€/h) en ambos casos, 8,97€/h para los hombres y 8,34€/h para las mujeres. Respecto a la ganancia por hora en jornadas a tiempo completo, la del sector femenino vuelve a situarse por debajo de la media, con 11,31€/h, sin embargo, la ganancia por hora del sector masculino en este tipo de jornada es superior a la media en un 8,6%, consiguiendo 12,49€/h. (INE, 2016).

Al comparar los salarios según el tipo de jornada la diferencia entre sexos disminuye un 87% si utilizamos la ganancia por hora en vez del salario medio anual. Aun así, se observa que la ganancia por hora de las mujeres ya sea en jornada a tiempo parcial o a tiempo completo es inferior a la del sexo opuesto, pero sobre todo cuando se trata de la jornada a tiempo completo (INE, 2016). Esta menor dimensión de la brecha salarial en contratos a tiempo parcial se debe en parte al hecho de que este tipo de contratos tienden a estar peor remunerados y ser más precarios, por lo que el rango de salarios es mucho menor o con una compresión de los salarios más alta. Por otro lado, dado que las mujeres tienen una mayor dificultad a la hora de acceder a contratos indefinidos, es probable que la competencia media de las mujeres con este tipo de contrato sea mayor a la de los hombres (Brindusa et al., 2018).

A continuación, seguiremos con el análisis de la brecha salarial dada la segregación tanto sectorial como ocupacional que existe en el mercado de trabajo. La segregación laboral es el factor más relevante en la parte explicada de la brecha, como se ha mencionado al principio del apartado, supone entre el 60 y el 70% de esta.

En la gran mayoría de países miembros de la Unión Europea las mujeres han estado y siguen estando en la actualidad sobrerrepresentadas tanto en ocupaciones como en sectores donde la remuneración suele ser moderada. Existen principalmente dos tipos de



segregación en el mercado de trabajo. La primera es la *segregación horizontal*, la cual se refiere a la alta concentración del colectivo femenino o masculino en determinadas ocupaciones y/o sectores, y por otro lado la *segregación vertical* hace referencia a la concentración elevada de uno de los dos géneros en puestos de mayor o menor rango, es decir, en distintos niveles o posiciones de responsabilidad (Meulders, O'dorchai, Plasman, Maron y Simeu, 2010).

En cuanto a **la brecha salarial total por sector productivo** en el panorama europeo, según los datos de la EES de 2014, esta es muy elevada en sectores de manufactura y comercio, especialmente en Alemania. En el sector de servicios financieros la brecha en España es alta, pero mucho más reducida que en Francia y Alemania. Por último, en el sector educativo y la administración pública las diferencias salariales son reducidas en los 3 países. Por tanto, se llega a la conclusión de que, en el promedio europeo, la brecha salarial es mayor en el sector privado que en el público, es decir, influye el ámbito de la empresa, destaca sobre todo España en este sentido.

*Tabla 3.5- Brecha Salarial de Género en salario por hora y por sector. 2014*

<i>Por País – Paridad de Poder Adquisitivo, 2014</i>			
	<b>España</b>	<b>Francia</b>	<b>Alemania</b>
Manufacturas	24%	17%	36%
Comercio	28%	19%	33%
Transporte y almacenamiento	14%	0%	6%
Hostelería	14%	8%	12%
Información y comunicación	16%	14%	36%
Servicios Financieros	22%	45%	40%
Actividades Inmobiliarias	22%	12%	19%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	25%	30%	46%
Administración Pública, defensa y SS	7%	14%	9%
Educación	9%	21%	15%
Salud y actividades sociales	28%	18%	30%
Artes y entretenimiento	21%	43%	42%
Otros servicios	14%	23%	30%

*Fuente:* (Brindusa et al., 2018). Datos EES 2014.

En el caso concreto de España, en cuanto a la presencia del colectivo femenino en los distintos sectores, la Sanidad (75,52%), la Educación (66,62%), la Intermediación financiera (59,86%) y la Hostelería (56,68%) fueron las actividades con una mayor proporción de mujeres empleadas. En cambio, las actividades donde se registraron un menor porcentaje de trabajadoras fueron en Industrias extractivas (8,16%), Construcción (11,6%) y Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua (20,41%).



Tabla 3.6- Brecha salarial de género y porcentaje de mujeres por sector productivo en España

Brecha salarial de género ajustada (%)						
Año	Activ. inmobiliarias	Activ. sanit.	Comercio	Construcción	Educación	Hostelería
2002	14.74 (0.042)	17.18 (0.004)	20.95 (0.023)	20.05 (0.019)	4.3 (0.011)	10.48 (0.008)
2006	15.3 (0.027)	21.78 (0.004)	14.41 (0.017)	15.51 (0.019)	2.93 (0.011)	10.75 (0.013)
2010	16.02 (0.055)	13.48 (0.006)	15.01 (0.017)	15.93 (0.022)	8.57 (0.010)	8.97 (0.015)
2014	12.29 (0.042)	13.51 (0.005)	13.05 (0.015)	15.8 (0.021)	5.83 (0.009)	6.02 (0.011)
% Mujeres						
2002	52.08	71.48	43.10	6.62	62.63	52.07
2006	55.06	74.47	46.06	8.28	65.69	54.86
2010	46.26	76.81	52.54	11.36	67.29	56.83
2014	48.40	75.52	49.10	11.60	66.62	56.68
Año	Industrias extractivas	Interm. financiera	Manufacturas	Otras activ. Sociales	Prod. y distrib. de energía eléctrica, gas y agua	Transp. y almacenamiento
2002	23.62 (0.016)	11.95 (0.013)	23.18 (0.010)	21.38 (0.009)	17.12 (0.011)	17.12 (0.012)
2006	18.99 (0.015)	14.17 (0.011)	22.18 (0.010)	18.73 (0.011)	22.71 (0.016)	16.7 (0.012)
2010	20.1 (0.017)	16.35 (0.016)	20.94 (0.006)	13.91 (0.015)	21.92 (0.009)	13.93 (0.014)
2014	25.02 (0.013)	16.6 (0.015)	20.81 (0.005)	12.64 (0.014)	21.67 (0.010)	15.29 (0.012)
% Mujeres						
2002	7.31	36.07	25.03	45.29	16.21	24.40
2006	8.47	43.72	25.30	55.94	18.22	25.26
2010	8.44	57.66	25.80	64.15	20.02	25.83
2014	8.16	59.86	26.25	60.67	20.41	26.25

Notas: Errores estándar del coeficiente de la dummy de mujer en paréntesis. Todos los coeficientes son estadísticamente significativos a un 1%.

Fuente: (Brindusa et al., 2018).

Por otro lado, respecto a las diferencias entre brechas salariales por actividades productivas, los sectores con mayores brechas son la Industria extractiva (25%), Producción y Distribución de energía eléctrica, gas y agua (22%) y Manufacturas (21%), los cuales se caracterizan por un bajo porcentaje de mujeres empleadas<sup>6</sup>.

Los sectores con la brecha más reducida son la Educación, la Hostelería, las actividades inmobiliarias y la Sanidad, los cuales se caracterizan por una alta presencia de la mujer, más de la mitad de los empleados en todos ellos. La educación es el sector con la brecha más baja, con un 5,8%. Esto se debe, además de por la alta proporción de mujeres, por la gran presencia del sector público en dicho sector. Le sigue la hostelería, con un 6%, Actividades inmobiliarias con un 12% y Actividades sanitarias, con un 13,5%. A nivel general se observa una reducción de la brecha salarial de género en la mayoría de los sectores en el periodo estudiado. Como excepciones se encuentran la Intermediación

<sup>6</sup> Los datos de la brecha salarial de género respecto a España son distintos en la tabla 3.5 y en la 3.6, siendo mayores los de la primera. Esto es debido a que los datos están medidos en Paridad de Poder Adquisitivo en el primer caso.

Financiera y la Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua, cuyas brechas registran un crecimiento de casi 5 puntos porcentuales (Brindusa et al., 2018).

En 2014 y respecto al salario medio anual total de todos los sectores (22.858,17€), aquella actividad productiva que tuvo el mayor salario medio anual por trabajador fue Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado superando en un 123,3% a la media anual total de todos los sectores con 51.034,67 euros por empleado al año. En cuanto a la diferencia entre sexos el salario medio anual masculino en este sector supera por casi 10.000€ al salario medio anual del colectivo femenino.

En el lado opuesto, las actividades de Hostelería (13.636,04€) y Actividades administrativas y servicios auxiliares (15.766,08€) presentaron los salarios medios totales anuales más reducidos y ambas supusieron más de un 30% menos del salario medio. En estos sectores las diferencias salariales entre sexos fueron menores, pero aun así las mujeres cobraban de media anual cerca de 6.700€ menos que los empleados masculinos en Actividades administrativas y alrededor de 3.000€ menos en el ámbito de la hostelería (INE, 2016). (Ver anexo: gráfico 4)

Tras un análisis de la segregación horizontal es obligatorio continuar con un análisis de la segregación vertical. En cuanto a las **brechas salariales por tipo de ocupación**, el patrón que siguen recuerda al de la brecha por nivel educativo. Es decir, cuanto mayor nivel de cualificación requiere la ocupación, menor es la brecha en España y mayor para los otros países europeos analizados. La brecha española es baja en profesiones cuyo nivel de cualificación es alto en comparación con la brecha de los otros dos países. Por ejemplo, en la ocupación de directores y gerentes España presenta una brecha del 19%, mientras que Alemania presenta una diferencia salarial del 37% y Francia del 28%. Por otro lado, aquellas ocupaciones que requieren un nivel inferior de estudios y cuentan con un salario más reducido, como personal de apoyo administrativo, tienen una brecha mayor en España (22%) y en cambio la brecha se reduce para Francia y Alemania (3% y 10% respectivamente.)

*Tabla 3.7- Brecha salarial de género en salario por hora por ocupación. 2014*

*Por País – Paridad de Poder Adquisitivo, 2014*

	<b>España</b>	<b>Francia</b>	<b>Alemania</b>
Directores y Gerentes	19%	28%	37%
Profesionales Nivel Alto	15%	27%	29%
Técnicos y Profesionales Nivel Medio	21%	13%	35%
Personal Apoyo Administrativo	22%	3%	10%
Servicios y Vendedores	13%	12%	12%
Oficiales, Operarios y Artesanos	23%	19%	27%
Operadores de Maquinaria e Instalaciones	29%	14%	21%
Ocupaciones Básicas	13%	12%	8%

*Fuente:* (Brindusa et al., 2018). Datos EES 2014.

En el caso de España<sup>7</sup>, se observa que las brechas más elevadas se dan generalmente en ocupaciones masculinizadas, es decir, donde el hombre está sobrerrepresentado. Estas son las ocupaciones de Artesanos y Trabajadores cualificados y Operadores de maquinaria, donde el diferencial salarial entre géneros se sitúa cerca del 24% en detrimento del colectivo femenino.

Por otra parte, en aquellas ocupaciones que requieren una mayor cualificación la brecha salarial es menor, como ocurre en las ocupaciones de Directores y gerentes, Técnicos y profesionales científicos, Técnicos y profesionales de apoyo o Empleados administrativos, donde esta se sitúa en un 12% aproximadamente.

Y por último la brecha entre géneros se reduce a casi el 10% cuando se trata de ocupaciones no cualificadas como la de Empleados Administrativos donde la presencia de la mujer representa un 65% de total de ocupados.

*Tabla 3.8- Brecha salarial y porcentaje de mujeres por ocupaciones en España. 2014*

Brecha salarial de género ajustada (%)								
Año	Directores y Gerentes	Técnicos y prof. científ.	Técnicos y prof. de apoyo	Empleados adminis.	Trabaj. serv. restauración, personales...	Artes. y trab. cualif.	Operadores de Maquin.	Trab. no cualif.
2002	16.78 (0.027)	12.99 (0.008)	17.79 (0.009)	15.11 (0.009)	15.94 (0.010)	28.53 (0.011)	24.22 (0.007)	12.21 (0.007)
2006	24.41 (0.022)	13.57 (0.010)	14.61 (0.010)	14.44 (0.009)	14.46 (0.010)	24.93 (0.010)	24.66 (0.008)	11.76 (0.007)
2010	10.82 (0.025)	11.66 (0.009)	15.22 (0.009)	13.91 (0.009)	12.43 (0.009)	23.93 (0.012)	21.67 (0.013)	12.29 (0.008)
2014	12.19 (0.022)	10.76 (0.008)	12.93 (0.008)	12.49 (0.007)	9.45 (0.007)	24.26 (0.012)	23.01 (0.010)	9.74 (0.008)
% Mujeres								
2002	17.92	48.07	38.71	58.95	58.28	6.30	17.13	48.87
2006	23.42	56.02	43.93	64.55	65.69	7.22	13.05	43.71
2010	30.80	58.03	41.90	65.58	66.45	7.70	13.38	56.41
2014	35.22	57.96	43.50	64.51	64.98	7.74	13.07	57.75

Notas: Errores estándar del coeficiente de la dummy de mujer en paréntesis. Todos los coeficientes son estadísticamente significativos a un 1%.

Fuente: (Brindusa et al., 2018).

Durante los últimos años, como se observa en el gráfico 3.8, el diferencial salarial entre sexos en España ha ido reduciéndose en la gran mayoría de ocupaciones, donde destaca el caso de los Trabajadores en servicios de restauración, servicios personales, etc., donde la brecha se redujo 6,5 puntos porcentuales alcanzando en 2014 una brecha del 9,45%. Esta reducción de la brecha en la mayoría de las ocupaciones podría explicarse en parte por el aumento de la presencia de las mujeres en este periodo.

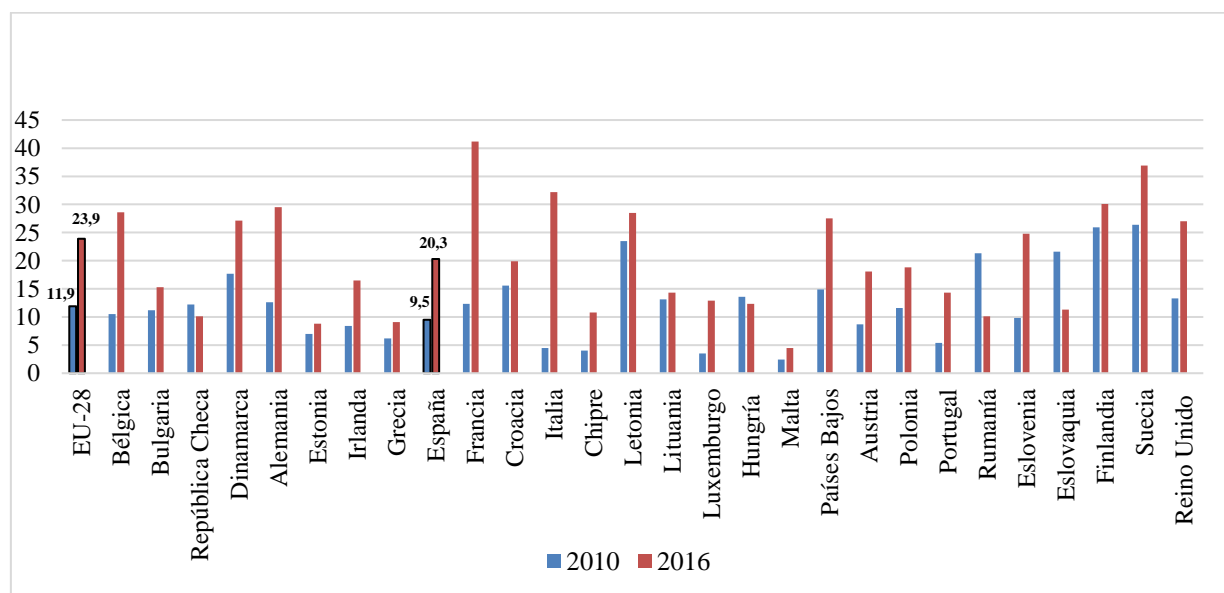
Por tanto, tras el estudio conjunto de la brecha salarial española tanto por actividad económica como por ocupación se podría llegar a la conclusión de que cuanto mayor es la presencia de la mujer en un sector u ocupación más reducidas son dichas diferencias salariales entre géneros. Esto podría deberse, en parte, al hecho de que cuanto mayor es la presencia de la mujer en una ocupación en concreto, mayor es la preferencia de estas por trabajar en ese puesto. (Brindusa et al., 2018). (Ver anexo: gráfico 5)

<sup>7</sup> Los datos de la brecha salarial de género respecto a España son distintos en la tabla 3.7 y en la 3.8, siendo mayores los de la primera. Esto es debido a que los datos están medidos en Paridad de Poder Adquisitivo en el primer caso.

Más allá de la brecha salarial en los distintos niveles ocupacionales, la gran dificultad a la que se enfrentan las mujeres para llegar a ascender durante su carrera profesional hacia cargos ejecutivos y de nivel gerencial se conoce metafóricamente como **“techo de cristal”**. Este término fue utilizado por primera vez por Gay Bryant, editora de *Wall Street Journal*, en 1986 en Estados Unidos. La invisibilidad de este techo haría referencia al hecho de que no existen leyes ni códigos visibles en la sociedad que limiten a la mujer en su carrera profesional, sino que esta situación se debe otras razones difíciles de detectar.

A continuación, se realiza un análisis del panorama actual de segregación vertical en la Unión Europea y su evolución en los últimos años, es decir, estudiaremos la elevada concentración del colectivo masculino en comparación con el femenino en puestos de toma de decisiones en base al “Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la UE” de 2017 emitido por la Comisión Europea.

Gráfico 3.6- Proporción de mujeres en juntas directivas de las compañías cotizadas más grandes (%)



Fuente: Elaboración propia. Datos Comisión Europea 2017.

En cuanto a la presencia de mujeres en las **juntas directivas** de las empresas más grandes que cotizan en bolsa ha habido un progreso significativo durante los últimos años, pero concentrado en unos pocos países. Los datos de octubre de 2016 muestran que la media de la UE-28 de mujeres miembros de la junta de las empresas más grandes que cotizan en bolsa, a pesar de una mejora notable desde 2010, es de tan sólo un 23,9%. Es decir, el colectivo femenino aún no llega a representar tan siquiera uno de cada cuatro miembros de las juntas directivas. Tan sólo hay cuatro países europeos, Francia, Italia y Finlandia y Suecia, en los que el más 30% de los puestos de los consejos de administración de las grandes empresas son ocupados por mujeres.

Se observa una gran diferencia en la trayectoria de la segregación vertical de cada país, entre 2010 y 2016, dependiendo de si se han llevado a cabo medidas para mitigarla e intentar “romper” el llamado techo de cristal. Los países que sí pusieron en marcha acciones legislativas, como Bélgica, Alemania, Francia e Italia, pasaron de un 9,8% de mujeres en las juntas directivas a un 33,7%, lo que significa un aumento de 23,8 puntos porcentuales, posicionándose muy por encima de la media de la UE-28 (23,9%).

En cuanto a España, la presencia de mujeres en las juntas directivas de las empresas más influyentes en la economía aumentó 10,8 puntos porcentuales durante esos seis años, pasando de un 9,5% a un 20,3%. Pero a pesar de este gran aumento, continúa por debajo del promedio europeo (European Comission, 2017c).

Por otra parte, la elección de la mayoría de los **parlamentos nacionales** no refleja un equilibrio entre géneros. La proporción de mujeres miembros de las cámaras únicas/cámaras bajas de los parlamentos nacionales aumentó de un 24,4% a un 28,7% en el periodo 2010-2016. En este ámbito, España se encontraba en 2016 entre los países con mejores resultados de la UE-28, superando al promedio europeo en casi 10 puntos porcentuales. Por otro lado, Hungría, Rumania y Malta no llegan a alcanzar el 15% de mujeres en las cámaras del parlamento. (Ver anexo: gráfico 6)

Respecto a los **altos cargos del gobierno** en el periodo 2010-2016 la presencia de la mujer tan solo aumentó 1,7 puntos porcentuales, alcanzando la media europea casi el 28%. Existen significativas diferencias entre los Estados miembros durante el período 2010-2016. Muchos consiguieron aumentar el porcentaje de mujeres entre los principales ministros de los gobiernos, destaca sobre todo Bulgaria aumentando más de 30 puntos porcentuales alcanzando un 47,7% en 2016. En cambio, otros países disminuyeran la presencia de mujeres en estos cargos, entre los que destaca España, pasando del 50% de mujeres entre los principales ministros del gobierno a no alcanzar el 28% en 2016. Hungría es el caso más extremo, donde ninguno de los ministros es mujer (European Comission, 2017c). (Ver anexo: gráfico 7)

Sin embargo, este año 2018, hay que destacar que, tras la moción de censura llevada a cabo en España, el nuevo Ejecutivo ha dado un vuelco a las anteriores estadísticas. Ahora el gobierno español, supera incluso a Suecia y Francia, quienes contaban actualmente respectivamente con el 52% y el 50% de mujeres en sus ejecutivos nacionales (Datos: European Institute of Gender Equality, 2018). España se sitúa en la mejor posición europea con un 61,1% de mujeres en su gobierno, compuesto por 11 mujeres y 7 hombres (El Periódico 2018, Martínez, S.).

## **4 PRINCIPALES CONSECUENCIAS: LA BRECHA EN LAS PENSIONES**

---

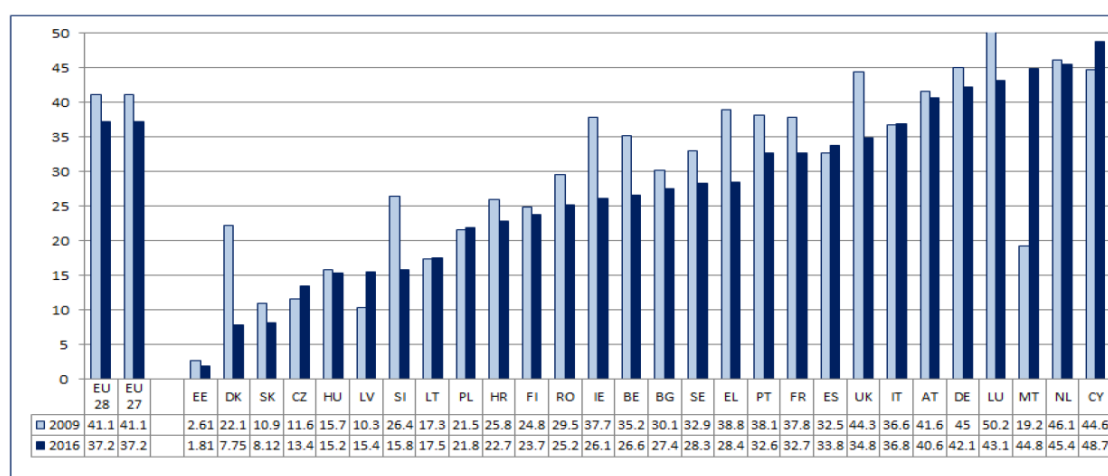
Las principales consecuencias de la brecha salarial de género no solo se ven reflejadas en las nóminas durante la vida laboral de la mujer. Debe tenerse en cuenta que el análisis del apartado anterior se hace en términos de salario por hora. Pero la acumulación de desventajas como un menor salario por hora, menos horas de trabajo remunerado y unas tasas de empleo inferiores provocan unas diferencias mayores. La brecha salarial media anual en la UE-28 fue del 39,6% en 2014 y del 35,7% para España (Comisión Europea, 2017b). Además, afecta a largo plazo a las pensiones, provocando de nuevo otra brecha, esta vez relacionada con la protección social, refiriéndose a la diferencia entre la retribución media antes de impuestos percibida por las mujeres en concepto de pensión de jubilación y la percibida por los hombres (Comisión Europea de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género). Una serie de hechos a lo largo de la vida laboral de su carrera profesional, como las menores tasas de empleo formal asalariado, el hecho de que tengan

en mayor medida contratos a tiempo parcial, o los parones que muchas veces se ven obligadas a hacer ya sea para dedicarse al cuidado de niños o al cuidado de personas dependientes, hacen que las trayectorias profesionales de las mujeres sean más cortas. Todo esto afecta de forma negativa tanto a las primas por antigüedad como a la cobertura de regímenes contributivos relacionados con el empleo, lo que conjuntamente repercute en el nivel de sus pensiones (OIT, 2016).

En cuanto al promedio de la UE-28, el ingreso medio de 2016, según la Comisión Europea para las mujeres mayores de 65 años fue del 90% y un 96% para los hombres en comparación con las personas más jóvenes del mismo sexo. De modo que las mujeres no solo cuentan con unos ingresos más bajos que los hombres durante su trayectoria profesional, sino que al retirarse del mercado laboral las diferencias continúan ya que siguen teniendo un ingreso inferior, lo que contribuye a las desigualdades de género en el ingreso de la vejez (European Comission, *Pension Adequacy Report 2018*).

La **brecha de género agregada en las pensiones** para los jubilados de 65-79 años es de alrededor del 37,2% en la UE-28. Existe una enorme divergencia entre los Estados Miembros, que va desde la brecha de pensiones más alta del 48,7% en Chipre, a la insignificante brecha de Estonia del 1,8%. Brechas de género por debajo del 10% se dan en Estonia, Dinamarca y Eslovaquia. En cuanto a la situación de España se encuentra por debajo de la media de la UE, pero aun así, las diferencias entre géneros son significativas (33,8%).

Gráfico 4.1- Brecha de género en las pensiones, pensionistas 65-79 años, 2009 y 2016, %



Fuente: European Comission, 2018

Respecto a su evolución de la brecha de género para los pensionistas ha disminuido de forma leve durante los últimos años en la UE-28, pasando de un 41.1% en 2009 al 37,2% en 2016.

A pesar de los leves decrecimientos en la brecha de género promedio en las pensiones europeas desde la crisis, en muchos países la brecha se mantiene estable, incluso en aquellos en los que es más alta. Tan sólo cuatro países; Dinamarca, Estonia, Eslovaquia y Eslovenia mantienen una brecha de género baja y con tendencia decreciente sobre las pensiones.

Pese a las diferencias entre los Estados miembros de la UE, en todos ellos las pensiones del colectivo femenino son inferiores a las de los hombres. Además, cabe destacar que en los países en los que en los que en valores absolutos las pensiones son muy reducidas, la brecha salarial de género también es menor.

En la gran mayoría de los países europeos, el acceso a los regímenes públicos de pensiones es semejante para ambos géneros y las **brechas de cobertura** son reducidas. En el marco de la UE-28, la diferencia promedio en cuanto al acceso a una pensión es del 5% a favor de los hombres. No obstante, en países que dependen del enfoque del seguro social, esto es, con contribuciones fundamentadas en los ingresos del trabajo formal y con umbrales mínimos de cotización, las brechas de cobertura pueden llegar a ser muy pronunciadas. En cuanto a los países con una mayor diferencia en la cobertura de las pensiones destacan Grecia, Bélgica, Italia y Malta, cuyas brechas de cobertura entre géneros distan en más de 10 puntos porcentuales (Ver anexo: gráfico 8).

España es un ejemplo extremo de esta situación, siendo el país donde mayor brecha de cobertura existe dentro de la UE-28. Según el informe *"Pension Adequacy 2018"* publicado en abril por la Comisión Europea, existen 1.149.622 mujeres españolas mayores de 65 años sin pensión, de las cuales 1.059.092 están casadas. Con lo cual, estas últimas tendrán acceso a la pensión de supervivencia en caso de muerte del cónyuge. Por lo tanto, la imagen estática proporcionada por el indicador de "brecha de género en cobertura de pensiones" cambia de manera drástica en una perspectiva dinámica. Es más, si tuviésemos en cuenta el posible acceso a una pensión de supervivencia, dicho indicador sería mucho más reducido. Por ello las brechas de cobertura en algunos países se ven afectadas por las reglas relativas a las pensiones de supervivencia (European Commission, 2018). Esta diferencia entre la cobertura de los regímenes contributivos entre hombres y mujeres puede en cierto modo compensarse mediante el fomento de regímenes de pensiones no contributivas y la cobertura por afiliación voluntaria. Pero lo cierto, según la Organización Internacional de Trabajo, es que estos mecanismos en comparación con los regímenes contributivos no son suficientes para mermar la brecha, ya que tanto la protección, como la fiabilidad, la sostenibilidad financiera y los efectos en la formalización del empleo son menores. Pero sobre todo, el mayor problema de estos mecanismos alternativos es que proporcionan una cobertura efectiva inferior (OIT, 2016).

Por otro lado, la capacidad de reposición de ingresos de los sistemas de pensiones puede medirse utilizando la **tasa de reposición o de reemplazo agregada**, la cual compara los ingresos de jubilación de las personas de 65 a 74 años con las ganancias de las personas de 50 a 59 años. Es decir, este indicador pretende reflejar la diferencia de ingresos entre los últimos años de la vida laboral y los primeros años de la jubilación. Representa lo que se cobra de pensión en relación al último sueldo. Cuanto mayor es la tasa de reposición o reemplazo, menor es la pérdida de poder adquisitivo en la jubilación respecto a la vida laboral.

Actualmente la tasa de reemplazo agregada promedio de la UE-28 asciende al 58% (un 55% las mujeres y un 61% los hombres), es decir, a más de la mitad de los ingresos por último empleo, aunque existen importantes diferencias entre países. El país con una mayor tasa de reposición es Luxemburgo, con un 88%. En el lado opuesto los dos países con una menor tasa de reemplazo son Irlanda y Croacia, ambos por debajo del 40%. En

cuanto a las diferencias entre sexos, dentro del panorama de la UE-28, en la gran mayoría de Estados Miembros, concretamente en 20 de ellos, la tasa de reposición es mayor para los hombres. Tan sólo en cinco países dicha tasa de reemplazo es superior para las mujeres (República Checa, Alemania, Estonia, Letonia e Irlanda), y solamente en Finlandia, Dinamarca y Croacia la capacidad de reposición de ingresos tras la jubilación es la misma para ambos géneros. (Ver anexo: gráfico 9)

España se encuentra en una posición privilegiada, la tasa de reemplazo agregada promedio española (66%) está por encima de la media de la UE-28%, siendo una de las más elevadas de los Estados Miembros. Pero a pesar de esto, la tasa de reposición de las mujeres (51%) es muy inferior a la de los hombres (69%), teniendo así una de las mayores diferencias entre géneros dentro del panorama europeo (European Commission, *Pension Adequacy Report 2018*).

Según el informe “Gender Gap in Pensions: looking ahead” emitido por el Parlamento Europeo en 2017, el Índice prospectivo de brecha de género de pensiones, el cual ofrece una predicción aproximada de la situación futura de estas, refleja esta brecha como un fenómeno perseverante que permanecerá en los próximos años. En diversos estados miembros de la UE-28 los sistemas de pensiones están diseñados para intentar acabar con alguna de las causas que refuerzan esta brecha de pensiones entre géneros. Por ejemplo, se conceden subsidios para compensar los parones que se ven obligadas a realizar en muchas ocasiones para el cuidado tanto de niños como de adultos dependientes. A pesar de todo, la redistribución limitada de los ingresos en algunos países junto con los principios de indexación sobre las pensiones, todavía pueden fomentar la ampliación de la brecha (Chłoń-Domińczak, 2017).

## 5 BENEFICIOS DE ELIMINAR LA BRECHA Y MEDIDAS DE LA UE

---

**Eliminar la brecha salarial** es tan necesario como beneficioso para cualquier estado. La supresión de esta desigualdad trae consigo diversas ventajas a niveles tanto económicos como sociales, creando una sociedad más equitativa y justa.

El G-20 ha desarrollado un objetivo llamado “25 para 25” que consiste en reducir la brecha entre las tasas de actividad de ambos sexos en un 25% para el año 2025. Es decir, la tasa de actividad femenina (manteniendo la tasa de actividad de los hombres estable) se incrementará hasta el punto de que la brecha en la tasa de actividad entre géneros en cada país disminuirá 25 puntos porcentuales para 2025.

El hipotético logro de este objetivo en todos los países del mundo implicaría la creación de 189 millones de nuevos empleos, lo que supondría un crecimiento del 5,3% del empleo mundial. La mayoría de estos nuevos empleos se darían en países emergentes dado su tamaño relativo y sus mayores brechas de género en cuanto a las tasas de empleo. En países en desarrollo y desarrollados el crecimiento sería menor sobre todo por las brechas en las tasas de actividad que son respectivamente más pequeñas.



Tabla 5.1- Efectos de reducir las brechas de género en el mercado de trabajo para 2025. (incrementos).

País/Región	Fuerza de trabajo		Empleo		PIB
	Millones	Por ciento	Millones	Por ciento	Por ciento
<b>Mundo</b>	<b>203,9</b>	<b>5,4</b>	<b>188,6</b>	<b>5,3</b>	<b>3,9</b>
Países en desarrollo	7,8	2,1	7,1	2,0	2,0
Países emergentes	175,5	6,3	162,4	6,2	4,8
Países desarrollados	20,6	3,3	19,0	3,3	2,6
<b>África del Norte</b>	<b>11,4</b>	<b>13,0</b>	<b>9,1</b>	<b>11,8</b>	<b>9,5</b>
África subsahariana	11,1	2,2	10,1	2,1	2,2
América Latina y el Caribe	17,4	5,0	15,8	4,9	4,0
América del Norte	4,8	2,5	4,5	2,5	2,0
Estados Árabes	7,8	11,8	6,0	10,2	7,1
Asia Oriental	27,3	3,0	26,2	3,0	2,5
Asia Sudoriental y el Pacífico	15,9	4,1	15,0	4,0	3,5
Asia del Sur	92,7	11,1	87,7	11,0	9,2
Europa Septentrional, Meridional y Occidental	5,7	2,6	5,1	2,6	2,0
Europa Oriental	4,5	3,3	4,2	3,3	2,6
Asia Central y Occidental	5,3	6,6	4,8	6,5	5,7

Fuente: (OIT, 2016)

Este hecho además de que podría dar lugar a un aumento del 3,9% del PIB mundial en 2025, también podría producir beneficios económicos considerables. Supondría un aumento del ingreso fiscal de 990 millones en países emergentes y de 530 millones en países desarrollados, que podrían invertirse en medidas destinadas a resolver las brechas de género en el mercado laboral. Por otra parte, la disminución de las brechas en el mercado laboral supondría una reducción de la segregación de género tanto sectorial como ocupacional, teniendo las mujeres acceso a ocupaciones más productivas y mejor remuneradas. Por tanto, al ser la segregación la principal causa de la parte explicada del diferencial salarial entre sexos, este hecho haría que se redujese, ofreciendo una distribución de las ganancias más equitativa. (OIT, 2017).

En cuanto a la eliminación de la brecha en los salarios, una importante ventaja que se derivaría de esta sería el hecho de que al verse aumentados los niveles de ganancias del sector trabajador femenino, el riesgo de pobreza existente en la actualidad se reduciría notablemente a lo largo de su vida laboral y también en su jubilación, por lo que el gasto estatal en ayudas y subvenciones se vería aliviado.

Desde el punto de vista empresarial, la eliminación de esta brecha implicaría promover la igualdad en el trabajo mediante la aplicación de políticas más efectivas que las actuales sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y sobre la igualdad laboral entre ambos sexos. Estas facilidades y la mayor valoración del potencial y del trabajo desempeñado crea un entorno laboral más positivo, lo que puede verse reflejado en los trabajadores dado que al sentirse más motivados tenderán a ser más productivos. Todo ello beneficia a la empresa, creando una imagen positiva de cara a los clientes, a la vez que el rendimiento y la competitividad se verán incrementados.

Otra de las ventajas de la eliminación de la brecha salarial también relacionada con el mundo empresarial sería el ahorro tanto de dinero como de tiempo sobre el tratamiento de reclamaciones y procesos judiciales relacionados con las diferencias salariales dentro

de la empresa, injusticias en las prácticas laborales o temas de exclusión (European Commission, 2014).

El objetivo de suprimir la brecha salarial lleva siendo perseguido por la UE desde hace más de sesenta años, teniendo su origen en la firma del Tratado de Roma el 25 de marzo de 1957. Desde entonces, continuamente la UE ha intentado llevar a cabo cambios sociales y esfuerzos en materia política intentando establecer una tendencia hacia la igualdad entre hombres y mujeres (Comisión Europea, 2014). Cada vez son más los Estados miembros que toman acción sobre la desigualdad entre sexos mediante planes o estrategias de acción nacionales. Los objetivos de estas estrategias son diversos, pero la gran mayoría de ellos incluye políticas acerca de la igualdad en el mercado de trabajo, la educación y formación, los estereotipos sexistas y la conciliación de la vida profesional y familiar (Comisión Europea, 2016).

Una de las últimas propuestas es el “Plan de Acción de la Unión Europea 2017-2019”, un compromiso estratégico propuesto por la Comisión Europea que trata de abordar la brecha salarial entre géneros mediante ocho acciones principales, que se refuerzan mutuamente, actuando sobre todo en áreas clave de política.

A continuación, se resumirán estas ocho acciones en base al comunicado emitido por la Comisión Europea (Bruselas, 20/11/2017):

### **1) Mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución**

El principio de igualdad de retribución se consagra en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y se establece en la Directiva (2006/54/CE) sobre la igualdad entre hombres y mujeres, estableciendo que para un mismo trabajo o uno de igual valor se prohíbe tanto la discriminación directa como indirecta por razón de sexo en el conjunto de elementos y condiciones de retribución. En 2013 y 2014 la Comisión Europea adoptó sobre esta Directiva refundida sobre igualdad entre hombres y mujeres un plan de acción consistente en;

- Un informe que muestra la situación de la aplicación de la Directiva
- Una Recomendación sobre la transparencia salarial, la cual invita a los Estados miembros a aplicar una de las diversas medidas ofrecidas para mejorar la eficacia de la legislación en cuanto a la igualdad de retribución.

También adoptó un informe de evaluación relativo a la Recomendación sobre la transparencia, el cual mostró la insuficiencia e ineficacia de las actuales medidas de transparencia. Por ello la Comisión Europea valorará el hecho de si se necesita establecer nuevas medidas legales para mejorar la aplicación de dicho principio y continuará controlando y asegurando el cumplimiento de la aplicación de este sobre el terreno de la Unión Europea. En caso de incumplimiento la Comisión llevará a cabo procedimientos de infracción contra el Estado miembro que incumpla dichos compromisos comunitarios.

### **2) Combatir la segregación profesional y sectorial**

Dado que las elecciones sobre los estudios y la carrera se llevan a cabo a una edad relativamente temprana, las medidas contra esta segregación han de llevarse a cabo a nivel escolar para acabar así con los estereotipos existentes. Por ello la Comisión Europea apoyará aquellas prácticas y proyectos cuyo objetivo sea suprimir de manera temprana

dichos estereotipos tanto en la carrera profesional como en los estudios previos que derivan en desigualdades en el trabajo entre sexos.

Un ejemplo de ello es el “Girl’s Day”. Este evento consiste en una jornada de puertas abiertas en las Universidades de distintos países miembros de la UE para que los alumnos tanto de secundaria como de bachillerato conozcan más en profundidad la ingeniería y la importancia de esta, e intentar acabar con los estereotipos sobre esta profesión que la mayor parte de los estudiantes tiene en mente. También sirve como instrumento para averiguar mediante encuestas y preguntas directas que es lo que realmente piensa el colectivo estudiantil y su percepción sobre las carreras técnicas. Cabe destacar que la Universidad de Zaragoza fue la primera de España en 2008 en llevar a cabo esta propuesta (Heraldo de Aragón, 2017).

### **3) Romper el techo de cristal: combatir la segregación vertical**

La Comisión fomentará aquellas prácticas que mejoran el equilibrio entre géneros tanto en los procesos como en los puestos de toma de decisiones en todos los sectores existentes. También animará a los gobiernos y a los organismos reguladores sectoriales a adoptar medidas concretas que mejoren el equilibrio entre géneros en la toma de decisiones, para conseguir así una mayor representación del sexo que actualmente está menos presente en esta toma de decisiones.

### **4) Abordar la penalización por cuidados**

La dimensión de la brecha salarial entre géneros se amplía con la llamada penalización por maternidad, es decir, cuando las mujeres abandonan sus ocupaciones para hacerse cargo de los hijos y/o familiares, y en el caso de regresar al mercado laboral, lo hacen aceptando puestos inferiores para poder continuar atendiendo estas obligaciones familiares. Por ello la Comisión Europea estimulará el empoderamiento económico de la mujer a través de políticas de fomento para facilitar la conciliación entre la vida familiar y la profesional. También desarrollará un marco político global para mejorar el diseño de estos permisos, de las modalidades de trabajo flexible y la simplificación del acceso a los servicios asistenciales formales.

### **5) Dar mayor importancia a las capacidades, esfuerzos y responsabilidades de la mujer**

La Comisión trabajará para mejorar los salarios en aquellas profesiones donde la mujer predomine, y para lograr también un mayor y mejor reconocimiento de las capacidades, esfuerzos y responsabilidades en los sectores donde predominan.

### **6) Dar visibilidad a las desigualdades y los estereotipos**

Para abordar el problema de la brecha salarial se necesita conocer correctamente los problemas que esta conlleva para así proponer las soluciones más adecuadas. Por ello la Comisión seguirá recopilando y proporcionando datos sobre la brecha y sobre sus consecuencias tanto inmediatas en los ingresos como futuras en las pensiones, mediante diversos informes periódicos como por ejemplo el “Informe anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres” o el “Informe sobre la adecuación de las pensiones de 2018”.

### **7) Alertar e informar sobre la brecha salarial entre géneros**

La consecución del estrechamiento de la brecha salarial sólo se hará efectiva si los agentes afectados se implican. Por ello es esencial que se conozca la máxima información posible para que las víctimas de esta discriminación puedan hacer valer sus derechos, para que

las empresas ejecuten de forma correcta sus políticas y prácticas, y para que las autoridades públicas puedan adoptar las adecuadas directrices sobre el principio de igualdad de retribución. Entre alguna de estas actividades se encuentra por ejemplo la celebración del Día Europeo de la Igualdad Salarial, y para este año 2018, lanzará una guía actualizada sobre buenas prácticas que contenga las últimas medidas tomadas por los Estados miembros para asegurar la aplicación de la igualdad de retribución.

#### **8) Mejorar las asociaciones para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres**

Para abordar este objetivo la Comisión continuará colaborando con los Estados miembros para solucionar el problema de la brecha salarial mediante el proceso del Semestre Europeo, en el cual al final se elige un Estado miembro y se le recomienda que trate la brecha salarial en sí, o alguna causa concreta de esta. La Comisión llevará a cabo diversos seminarios para los representantes gubernamentales de los Estados miembros, en los que se tratarán los problemas de la brecha de salarios, de ingresos y de pensiones entre géneros. También se analizarán instrumentos jurídicos concretos para solucionar dichos problemas y las dificultades de su aplicación. Además, la Comisión Europea pretende facilitar la financiación y llevar a cabo acciones relacionadas con el intercambio de buenas prácticas. Algunos ejemplos recientes son las recomendaciones específicas por país (REP) que emitió la Comisión en 2017, las cuales se centran en algunas medidas para abordar la brecha como la inversión en servicios de guardería o los desincentivos fiscales.

Además, durante el período 2014-2020, distintos programas financiados por la Unión Europea hacen posible el fomento de la igualdad entre sexos y la integración de esta cuestión (Comisión Europea, 2016). Entre ellos destacan:

**Los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos** (fondos EIE), en concreto el Fondo Social Europeo (FSE) y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER). El **FSE** destinará 4600 millones de euros a combatir la desigualdad entre los dos colectivos en diversos ámbitos como el acceso al empleo, pero sin duda el que mayor peso ha tenido es el de fomento de igual remuneración por igual trabajo como prioridad de inversión elegida por 12 Estados miembros, entre los que se encuentra España. Por otra parte, se invertirán 1250 millones de euros del **FEDER** en infraestructuras de guarderías para conciliar con mayor facilidad la vida profesional y familiar.

El Programa **Horizonte 2020** contribuye a abordar los principales retos sociales, promover el liderazgo industrial en Europa y reforzar la excelencia de su base científica. El programa destina gran parte del importe (que cuenta con un presupuesto total de 76.880 M€) a promover la igualdad de sexo en el terreno de la investigación y la ciencia.

## 6 CONCLUSIONES

---

A pesar de la reducción generalizada de la brecha salarial de género en la Unión Europea durante los últimos años, las diferencias aún existentes en las retribuciones siguen siendo tanto notables como preocupantes. En cuanto al panorama actual de la brecha salarial, hemos comprobado mediante los datos obtenidos a través de la última Encuesta de Estructura Salarial llevada a cabo en 2014, que el promedio de la UE-28 se situaba en un 16,6%, mientras que España se situaba levemente por debajo con un 14,9%, pero aun así no se sitúa entre los países europeos con una menor brecha.

Mediante este trabajo se ha podido analizar la descomposición de la brecha en dos partes fundamentales; la parte explicada, en relación con las diferencias entre géneros en las características observadas que determinan el salario, y la parte no explicada, la cual comprende la discriminación, es decir, la distinta remuneración de idénticas características. Se ha comprobado mediante datos objetivos que en la gran mayoría de países europeos la parte no explicada es la de mayor peso en la brecha salarial total.

Nos hemos centrado en analizar los factores pertenecientes a la parte de la brecha explicada en España en el contexto de la UE. Los resultados obtenidos respecto a la brecha salarial de género en función de las características individuales han sido: I) una mayor brecha cuanto mayor edad II) una menor diferencia salarial cuanto mayor nivel educativo.

Por otro lado, en cuanto a las conclusiones relativas a la brecha según las características relativas al mercado laboral: I) Tanto la antigüedad en la empresa como el tamaño de la empresa poseen una correlación positiva con la diferencia salarial de género, y es que la brecha se intensifica cuanto mayor es el tamaño de la empresa y cuanto mayor tiempo de servicio se lleva en la empresa. II) Respecto al tipo de contrato la brecha es mayor en los indefinidos que en los temporales y también es mayor en las jornadas a tiempo completo que a tiempo parcial. III) La mayor proporción del diferencial salarial (superior al 60%) es debido a la segregación ocupacional y sectorial en el mercado de trabajo. Por una parte, en lo que a la segregación horizontal se refiere, las mujeres tienden a ocuparse en empleos de sectores con un menor nivel salarial, por contra el sector masculino está sobrerrepresentado en aquellos sectores con niveles salariales medios mayores. Por otra parte, respecto a la segregación vertical, en el trabajo se concluye mediante los datos ofrecidos, que el colectivo femenino tiene una mayor dificultad en cuanto a la promoción en su empleo y se observa que cuanto mayor responsabilidad requieren los puestos o mayor rango tienen, menor es la presencia de mujeres en ellos.

También se ha comprobado en el apartado de las principales consecuencias, cómo las ausencias que en muchas ocasiones se ven obligadas a realizar las mujeres durante su trayectoria profesional afectan posteriormente a sus pensiones, debido a las menores cotizaciones que conllevan. Además, las tasas de reemplazo son menores para las mujeres, por lo que pierden más poder adquisitivo que los hombres y la brecha de rentas se agudiza tras la jubilación.

En esta memoria también se exponen los beneficios que reportaría la reducción/eliminación tanto de la segregación ocupacional (principal causa de la parte explicada de la brecha salarial) como de las diferencias salariales entre géneros. Y es que

un mayor equilibrio entre las tasas de actividad de ambos sexos daría lugar a una reducción de la segregación laboral y con ello una disminución de la brecha salarial. Este decrecimiento en cuanto al diferencial salarial no solo produciría efectos positivos sobre las afectadas directamente, como es evidente, sino que también supondría diversos beneficios tanto económicos como sociales. Al producirse una reducción del riesgo de pobreza el gasto del Estado se vería aliviado dado que se requerirían una menor cantidad de ayudas y subvenciones para solventar dicho problema. Además, desde una perspectiva empresarial, para la supresión o reducción de la brecha se necesitarían medidas que facilitasen la conciliación de la vida laboral y familiar, de manera que se crearía un entorno laboral más positivo, lo que motivaría al empleado y esto se vería reflejado en una mayor productividad. También supondría para las empresas un ahorro económico, ya que se evitaría un alto porcentaje de reclamaciones y procesos jurídicos relativos a las diferencias en los salarios. Por tanto, es primordial tanto el cierre de la brecha salarial de género como la igualdad en el mercado de trabajo, ya que son esenciales para conseguir la recuperación económica, el crecimiento del empleo y el aumento de la competitividad empresarial.

En el último apartado, referente a las medidas contra la brecha salarial de género, se recapitulan algunas de las propuestas de la Unión Europea para eliminar las diferencias en los salarios. La mayoría de estas medidas se basan en la igualdad en el mercado de trabajo, la educación y formación, en acabar con los estereotipos sexistas y la mejora y mayor facilidad de la conciliación de la vida profesional y familiar. En cuanto al “Plan de Acción de la Unión Europea 2017-2019” que se resume en este trabajo, las medidas más importantes serían; I) combatir la segregación sectorial y ocupacional, ya que es la causa de mayor peso de la brecha, por un lado, fomentando la igualdad en los puestos de toma de decisiones y por otro, acabar con los estereotipos en cuanto a la decisión de los estudios desde una edad temprana. II) abordar la penalización por maternidad o similares, facilitando el regreso al trabajo ofreciendo mayores facilidades para conciliar vida laboral y vida familiar, y por último III) el establecimiento de sanciones contra los estados miembros que incumplan en principio de igualdad de retribución.

La utilidad de este trabajo sería principalmente abordar el desconocimiento que existe sobre este tema y las consecuencias que este problema supone tanto para la economía como para la sociedad, y sobre todo, comprender las causas de la brecha salarial de género de forma sencilla a través del análisis descriptivo llevado a cabo mediante datos oficiales. Por tanto, resultaría útil en cuanto al planteamiento de posibles soluciones o mejoras de dicho problema, así como medidas para evitarlo.

En cuanto a las principales limitaciones con las que he lidiado a la hora de realizar esta memoria han sido, en primer lugar, la falta de datos de algunos países de la Unión Europea respecto a todos los factores influyentes en la brecha, y por esta razón decidí enfocar el análisis en España, ya que la disponibilidad de datos era mayor y mucho más concreta, por lo que podría llevar a cabo un estudio más fiable. Y, en segundo lugar, hubiera sido preferible utilizar datos más recientes en la realización del análisis del apartado de causas, pero dado que los datos de la EES de 2018 todavía no estaban disponibles, tuve que utilizar información de encuestas anteriores para la elaboración del mismo.

## 7 BIBLIOGRAFÍA

---

- AMUDEO-DORANTES, C., & DE LA RICA, S. (2006). *The Role of Segregation and Pay Structure on the Gender Wage Gap: Evidence from Matched Employer-Employee Data from Spain*. Contributions to Economic Analysis and Policy.
- BECKER, G. (1971). *The Economics of discrimination*. Chicago: Chicago University Press: 2ª ed.
- BECKER, G. (1985). *Human capital, effort and the sexual division of labour*. Journal of Labour Economics.
- BECKER, G. (1993). *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press, 3ª ed.
- BERGMANN, B. R. (1974). *Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or Sex*. Eastern Economic Journal.
- BLAU, F. D., FERBER, M. A., & WINKLER, A. E. (1998). *The Economics of women, men and work*. Upper Sadle River: Prentice-Hall, 3ª ed.
- BLAU, F., & KAHN, L. (1996). *Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison*. Journal of Labor Economics.
- BOLL, C., LEPPIN, J., ROSSEN, A., & WOLF, A. (2016). *Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries*. Luxembourg: European Commission 2016.
- BONIN, H. (2007). *Cross-sectional earnings risk and occupational sorting: The role of risk attitudes*. Labour Economics, 14.
- BRINDUSA, A., CONDE-RUIZ, J. I., & MARRA DE ARTIÑANO, I. (2018). *Brechas Salariales de Género en España*. FEDEA. Estudios sobre la Economía Española - 2018/06.
- BURDETT, K., & MORTENSEN, D. (1998). *Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment*. International Economic Review, vol. 39, issue 2.
- CAHUC, P., POSTEL-VINAY, F., & ROBIN, J. M. (2000). *Wage Bargaining with on-the-job search: Theory and Evidence*. Econometrica, Vol. 74, No. 2 (March, 2006).
- CHLON-DOMINCZAK, A. (2017). *Gender Gap in Pensions: Looking ahead*. Brussels: European Parliament.
- Comisión Europea. (2016). *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Comisión Europea. (2017a). *COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO Y AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO. Plan de Acción de la UE 2017-2019. Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres*. Bruselas.
- Comisión Europea,. (Noviembre de 2017b). *La brecha salarial entre géneros en España*.

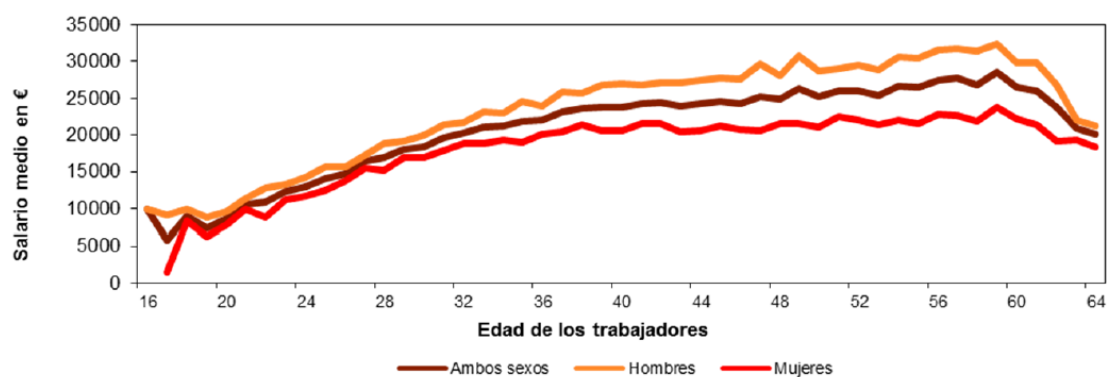
- CROSON, R., & SNEEZY, U. (2009). *Gender differences in preferences*. Journal of Economic Literature.
- DE LA RICA, S., DOLADO, J., & VEGAS-SÁNCHEZ, R. (2010). *Performance Pay and the Gender Wage Gap: Evidence from Spain*. CEPR Discussion Paper Series.
- ENGLAND, P., & FARKAS, G. (1986). *Households, Employment and Gender. A social, economic and demographic view*. New York: Aldine de Gruyter.
- European Comission. (2014). *Tackling the gender pay gap in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Comission. (2017c). *2017 Report on equality between women and men in the EU*. Belgium.
- European Comission. (2018). *Eurostat*. Obtenido de [ec.europa.eu/eurostat](http://ec.europa.eu/eurostat).
- European Comission. (2018). *Pension Adequacy Report 2018: Current and future income adequacy in old age in the EU. VOL I*. Brussels: Joint Report prepared by the Social Protection Committee (SPC) and the European Commission (DG EMPL).
- GARCÍA DÍAZ, M., HIDALGO RÚA, G., & SOLAS PICÓ, M. (1995). *Trabajo a tiempo parcial: Incidencias*. Acciones e Investigaciones sociales.
- Gobierno de España. (2018). *Portal Español del Programa Marco de Investigación e Innovación de la Unión Europea*. Obtenido de ESHORIZONTE2020: <https://eshorizonte2020.es/que-es-horizonte-2020>
- GOLDIN, C. (1990). *Understanding the Gender Gap. An economic history of american women*. Oxford: Oxford University Press.
- GRADÍN, C., & DEL RÍO, C. (2009). *Aspectos Redistributivos de las Diferencias Salariales por*. Hacienda Pública.
- Instituto Nacional de Estadística. (28 de octubre de 2016). Obtenido de Notas de prensa
- LAGO PEÑAS, I. (2002). *La discriminación salarial por razones de género: Un análisis empírico del sector privado en España*. Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.
- LEYTHIENNE, D., & RONKOWSKI, P. (2018). *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*. Luxembourg: Eurostat, Statistical working papers.
- MADDEN, J. F. (1973). *The Economics of Sex discrimination*. Lexington Books.
- MADDEN, J. F. (1975). *Discrimination- A manifestation of female of male market power?* C. Lloyd.
- MARINI, M. M. (1989). *Sex differences in earnings in the United States*. Annual review of Sociology.
- MARTINEZ, S. (06 de junio de 2018). El Gobierno de Pedro Sánchez bate el récord de paridad en Europa. *El Periódico*.



- MEULDERS, D., O'DORCHAI, S., PLASMAN, R., MARON, L., & SIMEU, N. (2010). *Belgian Presidency Report 2010-The Gender Pay Gap in the Member States of the European Union: Quantitative and qualitative indicators*. Institute for the equality of women and men.
- NAVARRO, D. (12 de noviembre de 2017). ¿Alguna científica en la sala? *Heraldo de Aragón*.
- OCDE. (2018). *OCDE*. Obtenido de <http://www.oecd.org/gender/data/employment/>.
- OIT. (2016). *Las mujeres en el trabajo: tendencias de 2016*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, Primera edición 2016.
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2008). *Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross Country Analysis of Gender Gaps*. Journal of Labor Economics.
- OLIVETTI, C., & PETRONGOLO, B. (2008). *Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross Country Analysis of Gender Gaps*. Journal of Labor Economics.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias del empleo femenino 2017*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Primera edición 2017.
- PETERSEN, T., & MORGAN, L. A. (1995). *Separate and unequal: Occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap*. American Journal of Sociology.
- [www.ilo.org](http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536965/lang-es/index.htm). (2018). Obtenido de [http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS\\_536965/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536965/lang-es/index.htm).
- [www.ine.es](http://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion_C&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925461713&L=0). (2018). Obtenido de [http://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion\\_C&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925461713&L=0](http://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion_C&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925461713&L=0).

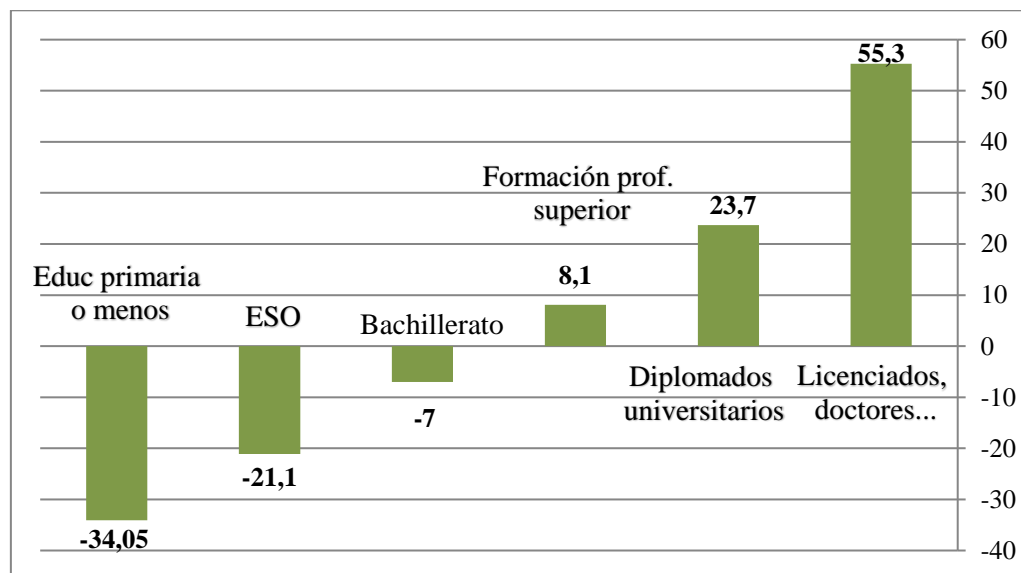
## 8 ANEXOS

Gráfico 1- Salario medio anual por edad y sexo en España. Datos EES 2014



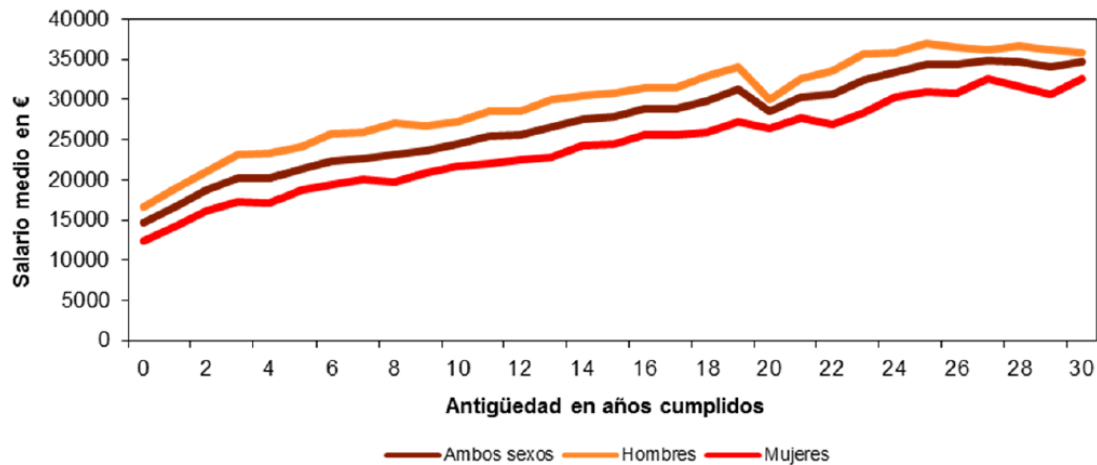
Fuente: INE 2016.

Gráfico 2 - Desviación respecto al salario medio en porcentaje según nivel educativo. EES 2014 España



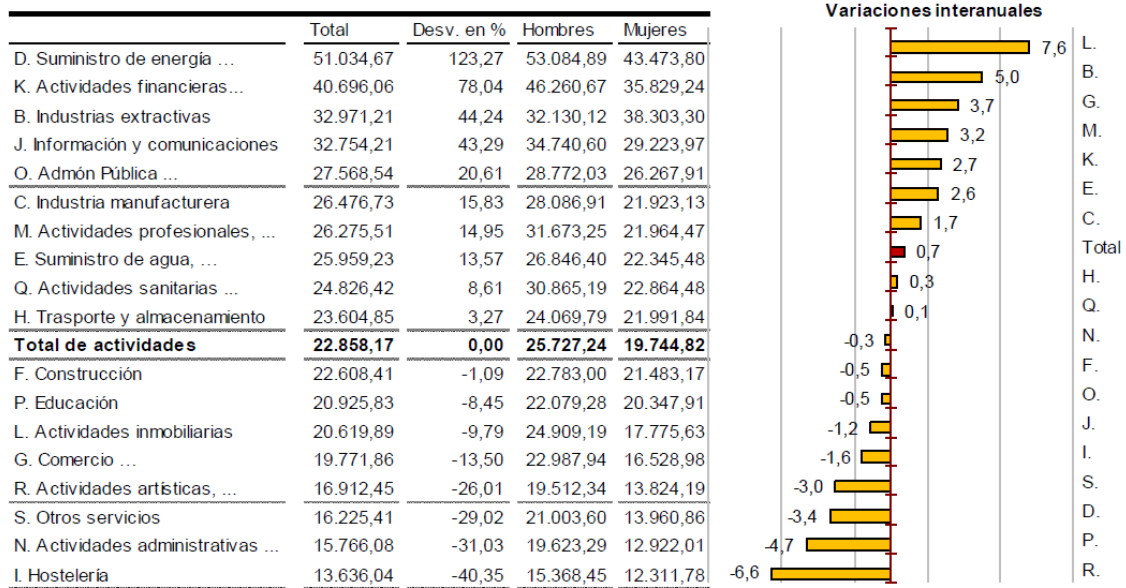
Fuente: Elaboración propia a partir de INE 2016.

Gráfico 3 - Salario medio anual por años de servicio cumplidos en la empresa por género en España. Datos EES 2014



Fuente: INE 2016.

Gráfico 4- Ganancia media anual en euros por sector de actividad en España. Datos EES 2014



Fuente: INE 2016.

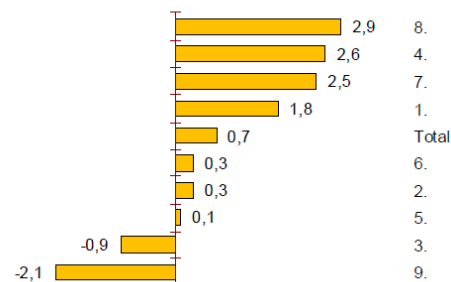
Gráfico 5 - Ganancia media anual en euros por ocupación en España. Datos EES 2014

**Ganancia anual por trabajador**

	Total	Desv. en %	Hombres	Mujeres
8. Operadores...	21.514,23	-5,9	22.075,01	17.720,24
4. Empleados contables...	20.183,57	-11,7	23.511,29	18.391,03
7. Artesanos y trabajadores...	21.641,23	-5,3	22.050,52	16.595,40
1. Directores y gerentes	52.512,99	129,7	56.422,49	45.540,99
<b>Todas las ocupaciones</b>	<b>22.858,17</b>	<b>0,0</b>	<b>25.727,24</b>	<b>19.744,82</b>
6. Trabajadores cualificados...	18.273,16	-20,1	18.340,90	
2. Técnicos y profesionales...	32.860,27	43,8	37.363,45	29.675,75
5. Trabajadores de los servicios...	15.929,47	-30,3	19.522,20	13.725,39
3. Técnicos; profesionales de apoyo	28.232,05	23,5	31.150,02	24.641,22
9. Ocupaciones elementales	13.388,46	-41,4	16.287,69	11.179,06

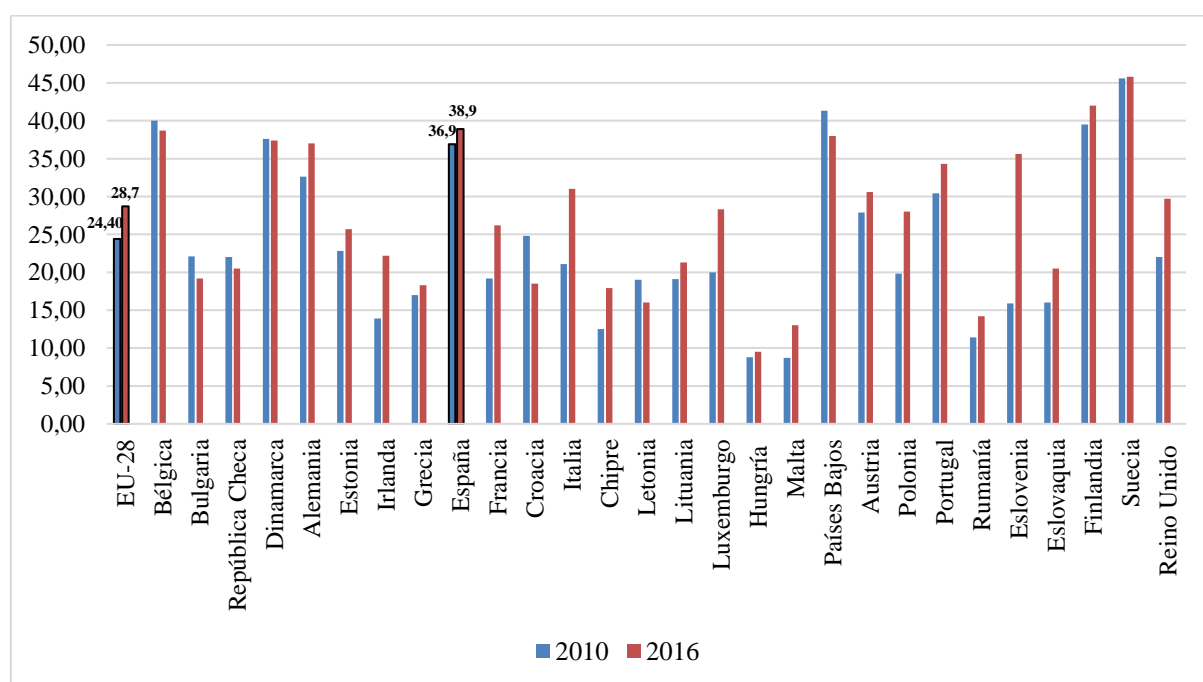
\*No se facilita el resultado para menos de 100 observaciones muestrales

**Variaciones interanuales**



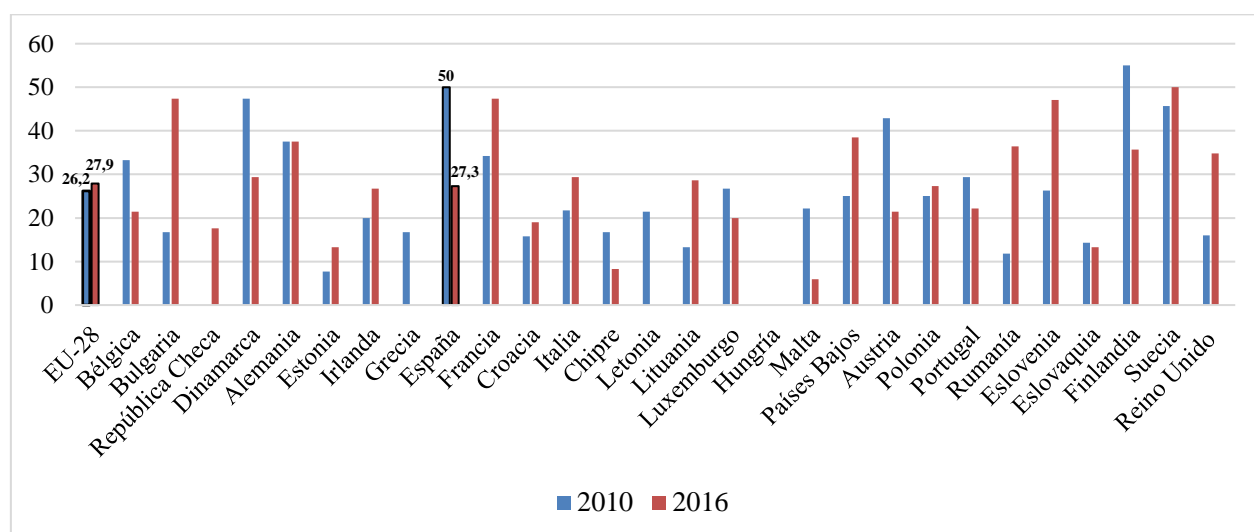
Fuente: INE 2016.

Gráfico 6 - Proporción de mujeres en las cámaras únicas/más bajas de los parlamentos nacionales / federales (%)



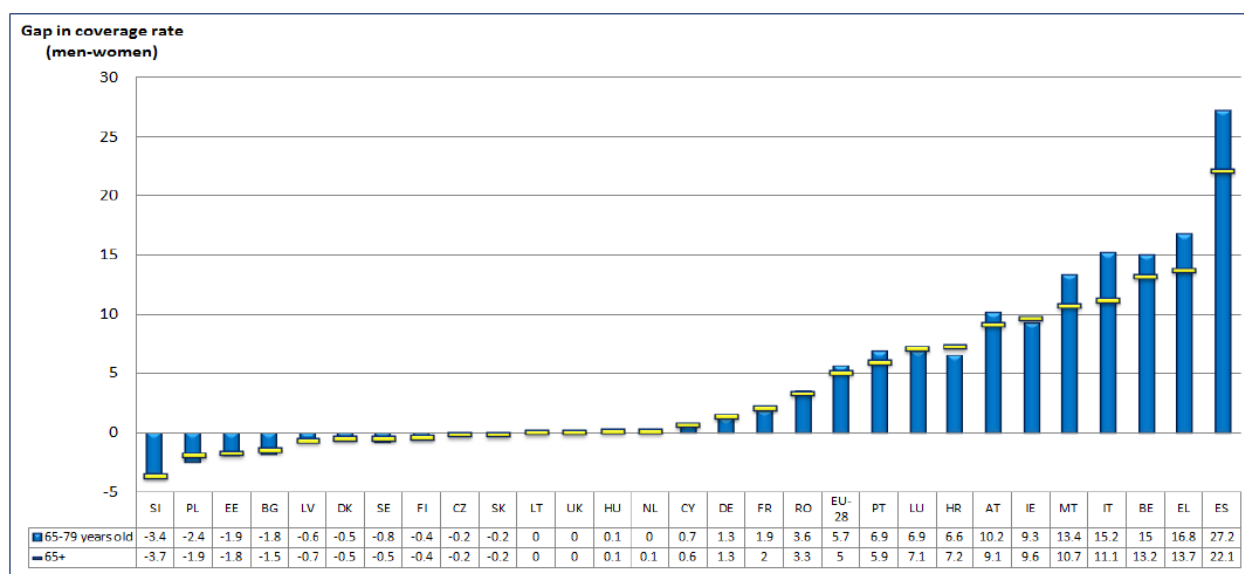
Fuente: Elaboración propia. Datos Comisión Europea 2017

Gráfico 7 - Proporción de mujeres entre los principales ministros de los gobiernos nacionales / federales (%)



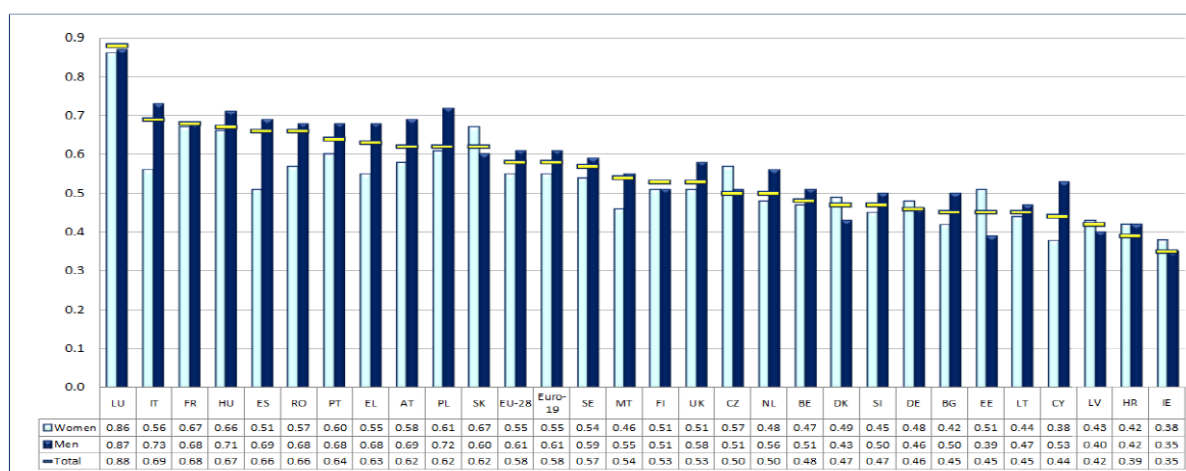
Fuente: Elaboración propia. Datos Comisión Europea 2017

Gráfico 8 - Brecha de género en cobertura de pensiones, +65 y 65-79 años, 2016, p.p.



Fuente: 2018 Pension Adequacy Report VOL I

Gráfico 9 - Tasa de reemplazo agregada en la UE, por sexo, 2016



Fuente: 2018 Pension Adequacy Report VOL I